



FACULTAD DE DERECHO Y RELACIONES INTERNACIONALES

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

**“LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y LOS
MECANISMOS DE ESTABILIDAD LABORAL DE TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DE MOLLEBAYA, 2023”**

Tesis presentada por:

Lizeth Jemily Sotomayor Zambrano

Asesora:

Doctora Mariella Rocío Salas Becerra

Para la obtención del Título Profesional de Abogado

AREQUIPA - PERÚ

2024

LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y LOS MECANISMOS DE ESTABILIDAD LABORAL DE TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE MOLLEBAYA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1%

6

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1 %
11	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	blog.alegra.com Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
27	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
35	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.scrum.org Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1 %
40	mail.alainet.org Fuente de Internet	<1 %
41	1library.co Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
43	laboraperu.com Fuente de Internet	<1 %

44	www.oit.org.pe Fuente de Internet	<1 %
45	catalonica.bnc.cat Fuente de Internet	<1 %
46	independent.academia.edu Fuente de Internet	<1 %
47	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME IV)", Brill, 2023 Publicación	<1 %
48	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
49	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
50	revistas.ulead.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
51	www.asocajas.org.co Fuente de Internet	<1 %
52	www.iin.oea.org Fuente de Internet	<1 %
53	www.secotab.gob.mx Fuente de Internet	<1 %

54	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
55	buscador.una.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
56	revues.univ-ouargla.dz Fuente de Internet	<1 %
57	www.perrospurasangre.mx Fuente de Internet	<1 %
58	agenciadeviajesmagicflights.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
59	casr.ou.edu Fuente de Internet	<1 %
60	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	html.rincondelvago.com Fuente de Internet	<1 %
62	marcialperezherrera.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
63	salaprimera.poder-judicial.go.cr Fuente de Internet	<1 %
64	www.bwint.org Fuente de Internet	<1 %
65	www.sptss.org.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
66	www.worldcat.org Fuente de Internet	<1 %
67	"El Principio Cooperativo de Grice en la subtitulación al español latino de las miniserries Conversaciones con asesinos", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2024 Publicación	<1 %
68	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 12 (1996)", Brill, 1998 Publicación	<1 %
69	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
70	bib.minjusticia.gov.co Fuente de Internet	<1 %
71	buenosaires.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
72	elpais.com Fuente de Internet	<1 %
73	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
74	ojs.docentes20.com Fuente de Internet	<1 %

75	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov Fuente de Internet	<1 %
76	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
77	safetya.co Fuente de Internet	<1 %
78	venezuela.elmilitante.org Fuente de Internet	<1 %
79	wiki.1099pro.com Fuente de Internet	<1 %
80	www.hrw.org Fuente de Internet	<1 %
81	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
82	www.sedex.com Fuente de Internet	<1 %
83	www.siscom.or.cr Fuente de Internet	<1 %
84	xn--derechoespaol-skb.es Fuente de Internet	<1 %
85	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 26 (2010)", Brill, 2014 Publicación	<1 %

86	criminalistica.net Fuente de Internet	<1 %
87	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
88	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
89	hispana.mcu.es Fuente de Internet	<1 %
90	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
91	iuslatin.pe Fuente de Internet	<1 %
92	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
93	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
94	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
95	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
96	web.minjusticia.gov.co Fuente de Internet	<1 %
97	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %

98	www.generoyambiente.org Fuente de Internet	<1 %
99	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
100	"Reconocimiento del Ius Cogens internacional en el ordenamiento jurídico chileno.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2013 Publicación	<1 %
101	repositorio.ulasalle.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
102	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
103	Editors International Labour Law Reports On. "Australia", International Labour Law Reports Online, 2023 Publicación	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE

RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1.1. Problemática	9
1.1.2. Pregunta de investigación.....	12
1.1.3. Hipótesis	13
1.1.4. Variables.....	13
1.2. OBJETIVOS.....	14
1.2.1. Objetivo General	14
1.2.2. Objetivos Específicos	14
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	14
1.4. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. Tipo de Investigación	17
1.4.2. Nivel De Investigación	17
1.4.3. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos	17
1.5. Enfoque De La Investigación	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. ESTADO DEL ARTE	19
2.1.1. Investigaciones previas.....	19
2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS	21
2.2.1. Contrato Administrativo de Servicios	21
2.2.1.1. Base teórica y doctrinal	21
2.2.1.2. Definición de Contratos Administrativos de Servicios	23
2.2.1.3. Organización del Régimen de Contratación Administrativa de servicios	25
2.2.1.4. Régimen Laboral especial, marginal y discriminatorio del CAS	26
2.2.1.5. Régimen laboral especial.....	27
2.2.1.6. Innecesaria Incorporación de un régimen especial.....	27
2.2.1.7. Régimen discriminatorio y marginal	28
2.2.1.8. Diferente tratamiento legal del trabajadorCAS	29
2.2.1.9. Desigualdad en los derechos reconocidos	30
2.2.2. Definición de derechos fundamentales.....	33

2.2.2.1. Principio de dignidad humana	34
2.2.2.2. Principio de trabajo digno	35
2.2.2.3. Principio de inamovilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador.....	36
2.2.2.4. Principio de continuidad de la relación laboral	36
2.2.3. Estabilidad laboral.	37
2.2.3.1. Definición de estabilidad laboral.....	37
2.2.3.2. El Contrato Administrativo de Servicios y la estabilidad laboral	38
2.2.3.3. La Organización Internacional de Trabajo y la estabilidad laboral	40
2.2.3.4. Regulación constitucional sobre la estabilidad laboral peruana.....	41
2.2.3.5. La contratación pública	42
2.2.3.6. Beneficios laborales dentro del CAS	44
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	48
3.1. Presentación de resultados cuantitativos	49
3.2. Presentación de resultados cualitativos	65
3.3. Discusión de resultados	89
CONCLUSIONES	91
PROPUESTAS.....	92
REFERENCIAS	94
ANEXOS.....	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?	49
Tabla 2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?	50
Tabla 3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?	51
Tabla 4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?	52
Tabla 5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?	53
Tabla 6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?	54
Tabla 7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?	55
Tabla 8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?	57
Tabla 9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios - CAS?	58
Tabla 10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?	59
Tabla 11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?	60
Tabla 12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?	61
Tabla 13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?	62
Tabla 14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso del personal contratado bajo régimen CAS?	63
Tabla 15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Beneficios laborales del CAS	45
Figura 2. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?	49
Figura 3. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?	50
Figura 4. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?	51
Figura 5. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?	52
Figura 6. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?	54
Figura 7. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?	55
Figura 8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?	56
Figura 9. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?	57
Figura 10. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios - CAS?	58
Figura 11. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?	59
Figura 12. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?	60
Figura 13. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?	61
Figura 14. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?	62
Figura 15. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso del personal contratado bajo régimen CAS?	63
Figura 16. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?	64

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar si existe una afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos a la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Se ha observado que, a pesar de realizar las mismas labores que otros trabajadores en la administración pública, estos trabajadores no reciben los mismos beneficios laborales, incluyendo el reconocimiento del vínculo contractual entre el trabajador y el empleador. En esta relación laboral se verifican los tres elementos esenciales que constituyen una relación laboral: la contraprestación, la prestación de servicios personales y la subordinación. Sin embargo, no se garantizan adecuadamente los derechos laborales de los trabajadores bajo la modalidad CAS, lo que resulta en una vulneración de sus derechos. Esta investigación busca analizar y evidenciar las desigualdades y proponer soluciones para mejorar la estabilidad laboral de estos trabajadores.

Palabras Claves: Administración pública, CAS, estabilidad laboral, contrataciones, derechos laborales

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine if there is an impact on the job stability of workers subject to the Administrative Services Contract (CAS) modality. It has been observed that, despite performing the same tasks as other workers in the public administration, these workers do not receive the same labor benefits, including the recognition of the contractual relationship between the worker and the employer. In this employment relationship, the three essential elements that constitute an employment relationship are verified: consideration, the provision of personal services and subordination. However, the labor rights of workers under the CAS modality are not adequately guaranteed, which results in a violation of their rights. This research seeks to analyze and highlight inequalities and propose solutions to improve the job stability of these workers.

Keywords: Public administration, CAS, job stability, hiring, labor rights

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral se ha constituido como un elemento esencial para los trabajadores, ya que garantiza la seguridad y certeza de un empleo, permitiendo así su desarrollo tanto a nivel personal como profesional. En este sentido, los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) han sido objeto de atención en el ámbito laboral peruano debido a su incidencia en dicha estabilidad. Por esta razón, nuestra investigación se centra en la Municipalidad de Mollebaya durante el período 2023.

El objetivo principal de este estudio es determinar de qué manera las limitaciones de los CAS afectan la estabilidad laboral de los trabajadores de dicha municipalidad. Para lograrlo, se llevará a cabo una revisión exhaustiva de la normativa laboral y se recopilarán datos pertinentes para realizar un análisis de las condiciones laborales de los trabajadores sujetos a este régimen en el ámbito geográfico estudiado.

En concordancia con el objetivo mencionado, y para alcanzar su fin, se analizarán de manera específica los mecanismos que garantizan la estabilidad laboral de los CAS, las limitaciones que pueden afectar los contratos temporales y ocasionar su desnaturalización, así como la incidencia directa en los derechos inherentes de los trabajadores. Además, se examinarán las condiciones que podrían proporcionar estabilidad laboral y protección a los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Mollebaya.

La investigación abordará estas cuestiones con el propósito de proporcionar una comprensión más profunda de la relación entre el régimen CAS y la estabilidad laboral en la Municipalidad de Mollebaya, ofreciendo conclusiones y recomendaciones que sirvan para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sujetos a este régimen, así como para permitir el desarrollo normativo de reformas laborales que contribuyan a garantizar sus derechos esenciales.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Problemática

En palabras de Uribe (2011), en nuestro país, tanto en el ámbito público como en el privado, se ha concedido especial importancia a la estabilidad laboral, concibiéndolo como un principio o punto de partida para el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores. Por esta razón, y con el fin de garantizar estos intereses, el Estado peruano, a través de sus organismos competentes, ha instituido varios sistemas laborales. SERVIR (2012) señala que cada uno de estos sistemas conlleva la asignación de distintos conjuntos de derechos y responsabilidades para los trabajadores. En la actualidad, en el territorio peruano existen un total de 40 regímenes laborales, de los cuales 15 se aplican específicamente a las entidades gubernamentales.

Así, el 27 de junio de 2008, se introdujeron disposiciones dentro del régimen CAS mediante el Decreto N° 1057, las cuales no garantizaban derechos laborales como la remuneración, gratificación, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y otros beneficios inherentes al Decreto Legislativo N° 276 de la actividad pública o a la Ley N° 728 de la actividad privada.

Para dilucidar las desigualdades en relación a los derechos laborales de los trabajadores del régimen CAS y de otros regímenes laborales, cabe destacar que, a pesar de desempeñar la misma función, cumplir con un horario establecido, ocupar un puesto subordinado y recibir una contraprestación por su tiempo de servicios, se observaban diferencias significativas. A través de la Ley N° 29849, que tuvo como objetivo la eliminación progresiva del régimen especial establecido por el Decreto Legislativo N° 1057, se reconocen de manera expresa los derechos laborales de los trabajadores sujetos a este régimen, en concordancia con el art. 3 de la mencionada norma.

El empleo del CAS ha tenido una aplicación reiterativa en los últimos años, específicamente en el sector público. Pero, ¿a qué nos referimos cuando hablamos del CAS? Un CAS es un tipo de contrato de trabajo que se utiliza para contratar trabajadores por un período o tarea específica. Es una forma flexible y rentable para que las entidades públicas contraten empleados, pero también plantea preocupaciones sobre la estabilidad laboral y la protección de los trabajadores. Los mecanismos de estabilidad laboral son esenciales para abordar estas preocupaciones y garantizar que los trabajadores no queden vulnerables a la explotación o a la pérdida repentina del empleo. Estos mecanismos pueden incluir protecciones legales, acuerdos de negociación colectiva y otras formas de seguridad laboral.

En el Municipio de Mollebaya, hubo un debate creciente sobre el uso de contratos CAS y la necesidad de mecanismos de estabilidad laboral. Un estudio reciente de Castro Aguilar (2022) examinó cómo se vincula el contrato de trabajo CAS con la permanencia en el trabajo, tal como lo promueve la Constitución Política.

A pesar de estos esfuerzos, aún existen desafíos para asegurar la continuidad en el empleo de los trabajadores en el Municipio de Mollebaya. Un estudio de Cotos (2020) demostró que, bajo ciertas condiciones, los contratos CAS pueden brindar estabilidad laboral y protección a los trabajadores. Sin embargo, también existen preocupaciones sobre la financiación de los contratos CAS y el potencial de abuso por parte de los empleadores. Como tal, es importante el desarrollo de un marco normativo y las partes interesadas en el Municipio de Mollebaya continúen trabajando para desarrollar mecanismos efectivos de estabilidad laboral y garantizar que los trabajadores en el sistema CAS estén protegidos y sean tratados de manera justa.

El mercado laboral en el Municipio de Mollebaya enfrenta varios desafíos que dificultan que los trabajadores mantengan la estabilidad laboral. Muchos trabajadores son contratados

bajo Contratos de Administrativos Servicios (CAS), que ofrecen poca seguridad laboral y, a menudo, dan como resultado una rotación frecuente.

¿Cuáles son los desafíos? Distrito Rural, no es como otras municipalidades, gracias a las invasiones hay notificadores que tienen que ir bastante lejos, llevando distintos tipos de documentos a diferentes zonas del Distrito de Mollebaya.

Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) representan una realidad problemática en términos de estabilidad laboral para los trabajadores. Esta modalidad de contratación, caracterizada por su temporalidad y flexibilidad, conlleva una serie de limitaciones que afectan significativamente a quienes la experimentan. En primer lugar, la falta de estabilidad laboral es una preocupación fundamental. Los trabajadores bajo contratos CAS no cuentan con una garantía de empleo a largo plazo, ya que estos contratos pueden renovarse periódicamente o ser terminados en cualquier momento, generando inseguridad en el empleo y dificultades para planificar tanto su carrera profesional como su vida personal.

Ahondado a ello, esta ausencia de estabilidad laboral se traduce en derechos laborales limitados. Los trabajadores en contratos CAS a menudo tienen acceso reducido a beneficios laborales esenciales, como la seguridad social, vacaciones pagadas y otros derechos laborales que son estándar en los contratos indefinidos. Otra consecuencia negativa es la dificultad para acceder a créditos y préstamos, ya que los trabajadores en contratos CAS son percibidos como más riesgosos por las instituciones financieras debido a la inestabilidad laboral asociada con esta modalidad de empleo. Adicionalmente, la carencia de incentivos para la formación y el desarrollo profesional es una preocupación común. Los trabajadores en contratos CAS pueden no sentirse motivados para invertir en su formación y crecimiento profesional, dado que su estabilidad laboral es precaria.

Un punto preocupante es la arbitrariedad en las decisiones tomadas por la administración pública. Los contratos CAS suelen ser discrecionales y pueden ser renovados o terminados a voluntad de la entidad empleadora, lo que expone a los trabajadores a decisiones arbitrarias que pueden afectar su empleo.

Asimismo, estos trabajadores son vulnerables ante cambios políticos y en las políticas gubernamentales, ya que los contratos CAS pueden estar sujetos a modificaciones o cancelaciones en función de las decisiones políticas del momento. Los CAS plantean una serie de desafíos significativos en términos de estabilidad laboral y derechos para los trabajadores, lo que ha llevado a un debate sobre la necesidad de reformas para abordar estas problemáticas y garantizar sus derechos.

En este contexto, no se puede exagerar la importancia de los mecanismos de estabilidad laboral. Los trabajadores necesitan seguridad laboral para planificar su futuro y mantener a sus familias, la cual es fundamental para el bienestar de los trabajadores y el mejor servicio de la Municipalidad. En este sentido, la Ley 31131 prevé un mecanismo para que los trabajadores sujetos a este régimen, continúen laborando en las entidades municipales, asegurando la estabilidad laboral. Mediante la implementación de mecanismos de estabilidad laboral, el Municipio de Mollebaya puede crear un entorno más estable y seguro para los trabajadores, lo que en última instancia beneficiará a la economía y la comunidad local.

1.1.2. Pregunta de investigación

Dado lo anteriormente planteado surge como interrogante general de la investigación: ¿Cuáles son las limitaciones de los CAS en los mecanismos de estabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Mollebaya,2023?

1.1.3. Hipótesis

Dado que los CAS de la municipalidad de Mollebaya, en 2023, no se otorgan los beneficios laborales tradicionales (premisa superior), es posible que los trabajadores sujetos a esta modalidad carezcan de estabilidad laboral y los derechos laborales asociados (premisa inferior), lo que lleva a la conclusión de que los CAS en Mollebaya pueden estar generando una situación precaria para los trabajadores en términos de estabilidad y beneficios laborales, teniendo como limitaciones falta de garantías de empleo a largo plazo, ya que estos contratos pueden renovarse periódicamente o ser terminados en cualquier momento, generando inseguridad en el empleo y dificultades para la planificación de sus vidas profesionales y personales.

1.1.4. Variables

1.1.4.1. Identificación de las variables

- Contratos Administrativos de Servicios

Los CAS son una tipo de contratación laboral que se utiliza en algunas administraciones públicas, principalmente en Perú y otros países de sudamérica.

- Mecanismos De Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral se define como la continuidad del empleo de un trabajador por un período establecido, garantizando que no será despedido por razones arbitrarias. Esta estabilidad proporciona seguridad al trabajador y solo se logra mediante un contrato de trabajo que estipule un plazo indeterminado o fijo. En el primer caso, el trabajador labora de manera regular sin que exista una fecha de finalización del contrato, a menos que se apliquen las causas legales establecidas para su terminación. En el segundo caso, el trabajador permanece en el empleo durante el período específico definido en el contrato, el cual debe ser respetado por el empleador, a menos que existan causas legales que permitan la finalización anticipada del mismo.

1.2.OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Determinar de qué manera las limitaciones de los contratos administrativos de servicios (CAS) influyen en los mecanismos de estabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Mollebaya,2023.

1.2.2. Objetivos Específicos

- a) Analizar los mecanismos de estabilidad laboral en los CAS
- b) Identificar las limitaciones sustantivas a los contratos de modalidad temporal en los CAS.
- c) Verificar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y la continuidad de servicios en relación con los CAS.
- d) Precisar de qué manera afectan a los CAS los derechos de los trabajadores bajo esta modalidad.
- e) Precisar cuáles son las condiciones que los contratos CAS pueden brindar estabilidad laboral y protección de los trabajadores en el Distrito de Mollebaya.

1.3.JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación teórica: Nuestra investigación se sustenta en teorías y conceptos clave relacionados con la legislación laboral, la protección de los derechos de los trabajadores y la gestión de recursos humanos en el ámbito de los contratos laborales temporales, como los CAS. La teoría laboral ofrece un marco conceptual sólido para analizar la relación entre las condiciones contractuales y la estabilidad laboral de los trabajadores. Se basa en investigaciones previas que sugieren que las modalidades de contratación temporal pueden tener un impacto negativo en la estabilidad y el bienestar de los empleados.

1.3.2. Justificación práctica: En cuanto a su practicidad aludimos a la capacidad para abordar un problema real y relevante en la sociedad. Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) son ampliamente utilizados en muchas administraciones públicas y organizaciones, y su impacto en la estabilidad laboral es una preocupación legítima para los trabajadores. Los resultados de esta investigación podrían tener un impacto directo en la formulación de políticas laborales, la toma de decisiones empresariales y la mejora de las condiciones laborales en general. Por lo tanto, esta investigación tiene una relevancia práctica evidente en términos de su capacidad para informar y mejorar las prácticas laborales existentes.

1.3.3. Justificación metodológica: Nuestro enfoque metodológico es de tipo mixto. Este enfoque es adecuado para abordar el problema de investigación, ya que permite una comprensión profunda y rigurosa de las limitaciones de los CAS en los mecanismos de estabilidad laboral. Además, la metodología utilizada puede ser replicable en otros contextos y estudios similares, lo que aumenta su utilidad y aplicabilidad. La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos proporciona una visión integral de la problemática y permite obtener resultados sólidos y respaldados por evidencia.

1.3.4. Importancia de la investigación: La investigación sobre las limitaciones de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en los mecanismos de estabilidad laboral de los trabajadores es de suma importancia en la actualidad. Los CAS son una modalidad de empleo que se utiliza en muchas administraciones públicas y organizaciones, y su impacto en la estabilidad laboral de los trabajadores es un tema de creciente preocupación. Esta investigación ayudará a arrojar luz sobre un asunto que afecta directamente a la vida de un gran número de trabajadores y al sistema laboral en su conjunto.

1.3.5. Conveniencia del estudio: Se asienta en el imperativo urgente de evaluar y comprender las limitaciones de los CAS en el contexto laboral actual en la Municipalidad de Mollebaya. Dado el crecimiento de la contratación bajo esta modalidad en diversos sectores, es crucial examinar cómo esta práctica afecta la estabilidad laboral de los empleados. La investigación es oportuna ya que permitió identificar posibles áreas de mejora en las políticas laborales y brindar información relevante para la toma de decisiones tanto en el ámbito gubernamental como en el empresarial.

1.3.6. Aportes/beneficios al dominio: El estudio sobre las limitaciones de los CAS contribuirá al campo de la legislación laboral y la gestión de recursos humanos al proporcionar un análisis detallado de los desafíos que enfrentan los trabajadores bajo esta modalidad. Los resultados de esta investigación sirvieron para informar a los legisladores y a los responsables de recursos humanos sobre cómo mejorar las condiciones laborales y la estabilidad de los trabajadores contratados bajo los CAS. Además, ayudó a crear conciencia sobre los derechos laborales en este contexto y fomentar debates sobre reformas necesarias.

1.3.7. Implicación práctica: Esta investigación tuvo importantes implicaciones prácticas, debido a las limitaciones significativas en los CAS. Los resultados proporcionaron una base sólida para la revisión de políticas laborales y la implementación de cambios en las prácticas de contratación en el sector público y privado. Además, ayudó a una mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo esta modalidad y a la promulgación de regulaciones más equitativas.

En conclusión, la investigación sobre las limitaciones del CAS en los mecanismos de estabilidad laboral de los trabajadores se justifica teóricamente, al basarse en principios y conceptos de la teoría laboral, como desde un enfoque práctico, al abordar una preocupación real y ofrecer posibles soluciones. Además, la metodología seleccionada es adecuada para

investigar esta problemática de manera rigurosa y proporciona un modelo que puede ser útil en futuros estudios relacionados con la legislación específica y la administración de recursos humanos.

La investigación sobre las limitaciones de los CAS en los mecanismos de estabilidad laboral de los trabajadores es de gran importancia y relevancia en el contexto laboral actual. A través de este análisis, se puede contribuir al conocimiento académico en esta materia y proporcionar a la administración de recursos humanos pautas específicas para garantizar y proteger los derechos laborales de los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación.

1.4. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Tipo de Investigación

Esta investigación se considera descriptiva, Ñaupas (2018) concibe este tipo de investigación donde se analizan las características y propiedades de los CAS al igual que los mecanismos de estabilidad laboral; del mismo modo es cualitativa, dado que las categorías no son susceptibles de ser medidas estadísticamente, sino que se estudiaron según la percepción de experiencias de los participantes por lo cual también es fenomenológica.

1.4.2. Nivel De Investigación

El nivel de investigación utilizado es propositivo pues se pretende desarrollar un proyecto legislativo que modifique adecuadamente las disposiciones y garantice los beneficios laborales de los trabajadores sujetos al CAS.

1.4.3. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

1.4.3.1. Método: Análisis Documental de contenido jurídico

El método aplicado en nuestra investigación es el análisis documental, ya que pretendemos abordar nuestro problema específico, describiendo y comprendiendo todo lo que ocurre dentro de este contexto para revelar así la realidad actual y los posibles puntos de mejora. Además, realizaremos la observación del marco normativo nacional, donde encontraremos

legislación, jurisprudencia y doctrina, tanto desde nuestro ámbito propio como del derecho comparado.

1.4.3.2. Técnica: Entrevista individual estructurada

Como técnicas de investigación se aplicaron entrevistas individuales estructuradas. Según Arias (2020), estas entrevistas tienen como fin desentrañar la percepción individual de cada uno de los entrevistados, permitiéndonos obtener opiniones para realizar un análisis adecuado.

Luego de realizar las entrevistas, aplicaremos el fichaje, el cual constituye una técnica para recabar información de diversas fuentes y así preservar y manejar ordenadamente el contenido obtenido. Huaman (2005) señala que el propósito del fichaje es localizar e identificar de manera eficaz las fuentes de información que guardan una relación directa con el objeto de estudio.

Por último, se aplicó el análisis de datos estadísticos (solo frecuencia) con el fin de determinar cuántas personas se han sentido vulneradas con respecto a las limitaciones de los CAS en los mecanismos de estabilidad laboral.

1.4.3.3. Instrumentos

En cuanto a los instrumentos, la ficha bibliográfica y la entrevista individual se han concebido como óptimos para el desarrollo de nuestra investigación. Según autores como Hernández, Fernández y Batista (2014), en las entrevistas encontraremos diversas preguntas establecidas que guardan consonancia con el tema de investigación.

Con respecto a los instrumentos se aplicó una guía de entrevista estructurada, siendo que se consideraron preguntas básicas para llevar a cabo durante la conversación con el entrevistado, recordando que no es un interrogatorio.

Se empleó una ficha bibliográfica en el análisis documental para examinar, organizar y clasificar la información consignada.

1.5. Enfoque De La Investigación

El enfoque adoptado es mixto, basado en una variedad de perspectivas interpretativas propuestas por diversos investigadores de renombre en el ámbito social. Este enfoque privilegia el uso de las narrativas e interpretaciones de los eventos, convirtiéndose en una herramienta esencial que se acerca a la coyuntura que se está investigando. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de metodología generalmente permite estudiar el tema desde la perspectiva del protagonista, lo que conduce a una investigación cualitativa, ya que el diseño de nuestra investigación facilitará la recolección de información mediante técnicas e instrumentos apropiados para este enfoque metodológico.

Para concluir, debemos mencionar el diseño fenomenológico, que, como su nombre indica, implica el estudio o análisis de los fenómenos sociales. Según Katayama (2014), este enfoque busca describir las experiencias del sujeto mismo, alejándose de cualquier tipo de explicación causal y adoptando la perspectiva del participante.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ESTADO DEL ARTE

2.1.1. Investigaciones previas

En el ámbito nacional, tenemos la tesis presentada por Rayme (2017), titulada "La discriminación laboral en el régimen de CAS en la Dirección Regional de Salud Coronel Portillo, periodo 2016". Esta investigación pretende demostrar si se garantizan los derechos del personal de la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, evidenciando que existe discriminación laboral hacia las personas contratadas bajo el régimen CAS. Específicamente, se establece que el 90% de los trabajadores sienten inseguridad respecto a la continuidad de su

empleo, mientras que solo el 10% se sienten seguros. Además, al analizar al personal de seguridad, quienes están sujetos a diversos riesgos inherentes a su trabajo, se observó que solo el 10% tienen contratos por tiempo indeterminado, mientras que el 90% tienen contratos a plazo fijo.

Ahondado a ello, contamos con la investigación de Rivera (2017) denominada “La estabilidad laboral en el contrato administrativo de servicios”. Concluye que la modalidad de los CAS, merma lo que es la estabilidad laboral que tanto busca nuestra legislación, por ello pese a que se suscriban varios contratos de esta modalidad, puede ser terminado en cualquier momento al no renovarle al trabajador su contrato, y si este sigue trabajando y realizando sus labores, recién se le consideraría que tiene un contrato indeterminado.

Siguiendo con las investigaciones nacionales, Torres (2018) cuenta con la tesis titulada “Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018”. De la tesis se concluye que si la situación laboral del sereno es de obrero municipal según el resultado obtenido mediante la base de análisis de datos RHO DE SPEARMAN, se considera el grado positivo del sereno, es decir que si el contrato del sereno se ha realizado de manera adecuada, su situación laboral recae en eficiente.

Mendoza (2019) presentó también la tesis nombrada “Los contratos administrativos de servicios (CAS), como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana”. Arribando a las siguientes conclusiones, los aspectos más críticos son el potencial humano y el tratamiento legal, ya que no existe un ordenamiento jurídico justo, uniforme y razonable para el correcto funcionamiento de la legislación laboral, es cierto que se han creado regímenes especiales con los CAS, a fin de poder de alguna manera querer solucionar esta crítica situación de nuestra normativa del empleo público, pese a ello

solamente se ha hecho más crítica la desprotección laboral y la incidencia a los principios laborales.

Continuando con Najarro (2018) presentó la tesis del “El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Tribunal Superior de Justicia de Lima Norte, 2017”. Se concluye en esta investigación que la Corte mencionada, está haciendo un uso inadecuado de los CAS, debido a que hay trabajadores contratados bajo esta modalidad desde la creación del órgano analizado, ello quiere decir que estos trabajadores llevan varios años sin beneficios laborales, infringiendo la naturaleza transitoria de este contrato.

Para concluir, Céspedes (2019), en su trabajo de investigación sobre "La vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Corte Superior de Lima Norte 2017", concluyó que existe una vulneración a los derechos de los trabajadores contratados bajo esta modalidad. Este problema afecta al 81% de los trabajadores, evidenciando su desprotección y la falta de garantías específicas para sus derechos.

2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.2.1. Contrato Administrativo de Servicios

2.2.1.1. Base teórica y doctrinal

2.2.1.1.1. Teoría del Contrato Laboral

Conocer los contratos de trabajo, es fundamental en la comprensión de la relación entre empleadores y empleados. Según John Locke (1690), el contrato de trabajo es un acuerdo voluntario en el que un individuo acepta vender su tiempo y habilidades a cambio de una compensación. Este concepto pone en manifiesto la relevancia de la voluntariedad en la vinculación laboral y cómo los contratos determinan los términos de esta relación.

2.2.1.1.2. Teoría de la Estabilidad Laboral

Dicha estabilidad es esencial para garantizar la calidad de vida y el bienestar de los empleados. Según Sverre Fafo (2019), la estabilidad laboral implica la seguridad en el empleo y la ausencia de amenazas constantes de despido. Esta teoría resalta cómo la inestabilidad laboral puede conducir al estrés y la ansiedad en los trabajadores.

2.2.1.1.3. Teoría de la Contratación Temporal

Los contratos temporales, como los CAS, tienen una base teórica en la flexibilidad laboral. En su obra “Flexible Workforce Models” (2009), David W. DeLong discute cómo los contratos temporales pueden ser beneficiosos para las organizaciones al permitirles adaptarse rápidamente a cambios en la demanda laboral. Sin embargo, también señala cómo estos contratos pueden socavar la lealtad y la estabilidad de los trabajadores.

2.2.1.1.4. Teoría de los Derechos Laborales

Dichos derechos son inherentes a la teoría laboral. El reconocido experto en derecho laboral, Guy Davidov (2016), argumenta que los derechos laborales son esenciales para garantizar la igualdad y la justicia en el lugar de trabajo. Destaca cómo la mayoría de los trabajadores, de manera independiente a su modalidad de contratación, deberían ser protegidos contra el despido injustificado, ya que ello se encuentra dentro de sus derechos fundamentales.

2.2.1.1.5. Teoría de Políticas Laborales

Las políticas laborales pueden influir en la naturaleza de los contratos laborales. Según John T. Addison y Paulino Teixeira (2019), las regulaciones laborales pueden variar significativamente entre países y afectar las prácticas de contratación. Investigar cómo estas políticas se aplican en el contexto de los CAS es fundamental para comprender su impacto en la estabilidad laboral.

2.2.1.1.6. Teoría de Impacto en la Salud Laboral

La salud laboral es un tema crucial. Investigaciones de autores como Anthony D. LaMontagne y John D. Kalbfleisch (2017) probaron que la falta de seguridad e inestabilidad laboral pueden tener una repercusión negativa en la sanidad desde un aspecto físico como mental.. Esta teoría destaca la relevancia de tener en cuenta las consecuencias en salud para los trabajadores sujetos a los CAS.

2.2.1.1.7. Teoría de las Relaciones Laborales

La relación entre empleadores y empleados es un factor clave en las dinámicas laborales. Autores como Richard Freeman y James L. Medoff (1984) en "What Do Unions Do?" analizan cómo las relaciones laborales pueden verse afectadas por el tipo de contrato y cómo los sindicatos pueden desempeñar un rol importante en resguardo de los derechos laborales

2.2.1.8. Definición de Contratos Administrativos de Servicios

El CAS es un régimen laboral especial en el sector público con dos propósitos fundamentales. En primer lugar, busca regularizar la situación laboral de aquellos individuos que prestaban servicios al Estado bajo modalidades civiles que no respetaban las formalidades y derechos laborales necesarios. En segundo lugar, desde una perspectiva institucional, el CAS se creó para mejorar el área de recursos humanos en el ámbito público, ya que las contrataciones tanto públicas como de régimen privado no ofrecían estipulaciones esenciales como la posibilidad de participar en capacitaciones o formar parte de comités y comisiones especiales, entre otros.

El régimen CAS permite la contratación de servidores para una amplia variedad de servicios, sin imponer restricciones específicas sobre las funciones que pueden desempeñar. Ello quiere decir, que la posibilidad de contratar asesores es totalmente válida al igual que; personal que preste apoyo para las gerencias, trabajadores manuales, entre otros. Dentro de la normativa CAS tenemos; el DL. N° 1057 y su reglamento, el DS. N° 075-2008/-PCM y su modificación. Aunado a ello, para tener un estándar de la contratación CAS, la RM. N° 417-

2008-PCM aprobó dicho estándar. Como se ha ido señalando, el régimen CAS es una modalidad especial y es con la Ley N° 29849, donde se establece eliminar progresivamente el DL. N° 1057 y garantizar los derechos laborales a los trabajadores.

Es por ello que cualquier entidad dentro de la Administración pública tiene la facultad de contratar personal bajo este régimen estudiado; no obstante, existen supuestos de inaplicación de dicho régimen como:

- Prestación de servicios para consultas, asesoría entre otras modalidades de contratación similares, toda vez que se realicen independientemente y no se encuentre dentro de la entidad.
- Contratos que tengan financiamiento de índole internacional.
- Contratos que sean gestionados por organismos internacionales que, mediante acuerdos, dichos organismos se encargaran de sus propios recursos.
- Contratos del Fondo de Apoyo Gerencial.
- Contratos bajo modalidades formativas.

Por esta razón, Ávalos y López (2010) enfatizan que el CAS garantiza diversos principios como la equidad en las oportunidades, el profesionalismo público y el mérito. Sin embargo, el art. 4 del DL N° 1057 establece que los alcances del CAS no se encuentran sujetos a la Ley Base de la Carrera Administrativa ni a otras normas que regulan las carreras administrativas específicas. Es decir, podemos concluir que el CAS es una modalidad contractual donde existe una interrelación entre la entidad del Estado y el individuo que prestará sus servicios de manera autónoma, lo que implica que no hay una relación laboral directa entre la entidad contratante y el trabajador.

Entonces, ¿cuáles son las normas aplicables al CAS? Podemos mencionar la Ley 28175, referida al empleo público, la Ley 27815, que es el Código de Ética de la Función Pública, y

otras normas inherentes al servicio civil. Esto evidencia que el CAS se constituye como una labor excluida o no laboralizada. Dicha exclusión no sólo se manifiesta por no estar integrado en los regímenes señalados, sino también desde la perspectiva de una protección jurídica al derecho al trabajo.

2.2.1.2. Organización del Régimen de Contratación Administrativa de servicios

El régimen de los CAS en primera instancia fue pensado como un reemplazo de los Servicios No Personales (SNP), adoptada en los noventa como alternativa a las limitaciones presupuestarias que impedían la contratación de nuevo personal. La motivación detrás de la creación del SNP era reducir los gastos laborales y establecer un mercado laboral más accesible. Es relevante destacar que el régimen CAS implica una contratación a tiempo determinado que inicialmente tenía una duración limitada a un año fiscal, pero que podía ser renovada. Sin embargo, desde el año 2010, el Tribunal Constitucional estableció su interpretación como un régimen laboral especial mediante el cual la contratación tenía una naturaleza laboral aplicable al sector público, y que se regulaba acorde al marco legal existente.

Con la confirmación de la naturaleza laboral de los CAS, la Ley 29849 establece que los trabajadores contratados bajo el régimen CAS están sujetos a la Ley Marco del Empleo Público y la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Esto implicaba que debían ajustarse a las regulaciones establecidas en estas leyes.

Con respecto a la distribución de los servidores sujetos al CAS, según la clasificación de Lápiz y Valderrama (2021), el 70% corresponde a grupos ocupacionales técnicos y auxiliares. Les siguen los profesionales, con un 21%. Además, un 2% corresponde a funcionarios. Es importante señalar que no se ha especificado el 6% de las categorías ocupacionales en las que estos servidores pueden estar prestando sus servicios bajo este régimen.

2.2.1.3. Régimen Laboral especial, marginal y discriminatorio del CAS

Desde tiempos remotos cuando no existía el CAS ni SNP en el ámbito de la administración pública peruana, se identificaron diversas problemáticas. En primer lugar, desde la Ley de Presupuesto de 1929, se instauraron medidas de austeridad destinadas a controlar el gasto público, lo que incluyó restricciones como la prohibición de realizar nombramientos, crear nuevas plazas, incrementar remuneraciones y efectuar gastos relacionados con el personal. Esta limitación presupuestaria se mantuvo constante a lo largo del tiempo.

En segundo lugar, en el caso de la contratación de forma SNP, no se esclarecieron directrices para garantizar la equidad en los procesos de contratación ni se respetaron adecuadamente los derechos constitucionales inherentes al personal. Esto generó una falta de regulación y supervisión adecuada en la contratación de personal, lo que resultó en situaciones de abuso y desigualdad.

Además, la existencia de diferentes regímenes de contratación laboral desencadenó una desorganización en la administración pública. Esta desorganización implicó la pérdida de la noción de "Carrera Administrativa" y la descentralización de capacitaciones y realización de cuadros profesionales, lo que dificulta la administración de los recursos humanos.

En cuanto, a las restricciones presupuestarias continuas en el Perú llevaron a muchas entidades públicas a recurrir a la modalidad de contratación de SNP como una solución para garantizar la continuidad de sus operaciones. Sin embargo, esto desnaturalizó la naturaleza de estos contratos, ya que la mayoría de los servidores bajo esta modalidad realizaban labores que no les correspondían generando así una desnaturalización de sus contratos además que se encontraban sujetos a subordinación, por lo que se entiende que estas características son propias de los contratos laborales. Las leyes anuales de presupuesto permitían la prórroga de estos contratos sin evaluar adecuadamente si las funciones eran autónomas o permanentes.

En función a lo mencionado, la desnaturalización de los contratos de SNP resultó en la presentación de varias demandas laborales por parte de los trabajadores afectados. Por lo que fue necesaria la aplicación del principio de primacía de la realidad identificando la relación laboral existente y concediendo los beneficios y derechos correspondientes a los trabajadores.

En resumen, antes de la creación del CAS y el SNP, se enfrentaron desafíos relacionados con la limitación presupuestaria, la falta de regulación en la contratación de SNP, la desorganización en la administración y la desnaturalización de los contratos, lo que ocasionó consecuencias positivas y negativas para el Estado y los trabajadores del sector público peruano. Estos problemas resaltan la necesidad de abordar de manera integral la contratación pública, protegiendo la equidad y los derechos de los servidores.

2.2.1.4. Régimen laboral especial

El CAS, comúnmente denominado "CAS" o "RECAS" en referencia al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, se configura siendo modalidad contractual laboral especial perteneciente al sector público. Este contrato se caracteriza por ser de duración determinada, seguir un conjunto de formalidades rigurosas y estar restringido al ámbito gubernamental. Sin embargo, su existencia y aplicación carecen de una justificación legal y práctica sólida, lo que ha dado lugar a numerosas situaciones de injusticia, desigualdad y discriminación.

2.2.1.5. Innecesaria Incorporación de un régimen especial

Si bien se han observado múltiples regímenes laborales, el único que tiene reconocimiento dentro del sector público es el establecido por el DL. 276. Este decreto excluye a los funcionarios, personal de confianza, trabajadores de empresas o sociedades, entre otros. La ley se aplica a los trabajadores que prestan servicios a las entidades del Estado, tanto para servidores de carrera como para aquellos de naturaleza temporal.

Por otra parte, el DL. N° 728 se emplea para el sector privado y está diseñado específicamente para empleadores y empresas privadas. La aplicación de esta normativa a algunos trabajadores cuyo empleador es el Estado no se ajusta a un enfoque técnico y regulado, sino que ha sido resultado de decisiones políticas en determinados momentos. En realidad, solo se puede aplicar una regulación laboral para los trabajadores que desempeñan funciones en el sector público, con el Estado como único empleador, y esta regulación es el DL. N° 276. Por lo tanto, consideramos que la incorporación de un tercer régimen laboral dentro del sector público agrava la situación de los trabajadores, contradiciendo la norma constitucional mencionada anteriormente.

2.2.1.6. Régimen discriminatorio y marginal

A raíz de la ratificación del Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación, se establece la importancia de que toda persona pueda desarrollarse adecuadamente sin discriminación en todos los ámbitos y oportunidades. Se señala también que la discriminación viola los derechos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ya que impide y limita la igualdad de oportunidades de las personas, especialmente en el ámbito del empleo y la ocupación.

Este convenio también establece que el Estado, como órgano rector, debe desarrollar una política adecuada que promueva las condiciones de igualdad de acceso al empleo, eliminando cualquier forma de discriminación, en concordancia con el art. 2 del mencionado cuerpo legal. Por lo tanto, es necesario promulgar normas que garanticen e incentiven propuestas legislativas que aborden estos puntos.

Por otro lado, también contamos con el Convenio 122 de la OIT sobre política de empleo, el cual complementa las disposiciones anteriormente señaladas. Sin embargo, el DL. 1057, inherente al régimen CAS, no cumple con estos principios, ya que se evidencia

desigualdad, discriminación y arbitrariedad que afectan los derechos fundamentales de los trabajadores y permiten despidos arbitrarios.

Esta discriminación laboral se traduce en la limitación del acceso a oportunidades, lo cual afecta negativamente al desarrollo de una sociedad y de un Estado democrático de derecho como es el Perú. Por lo tanto, un entorno laboral estable es crucial para combatir la discriminación que obstaculiza el desarrollo adecuado de la persona. Se considera que el Convenio de la OIT es fundamental para proporcionar pautas sobre cómo debería desarrollarse adecuadamente una política interna en los Estados.

2.2.1.7. Diferente tratamiento legal del trabajadorCAS

Es innegable que un trabajador bajo el CAS asume la mayor parte de las labores, obligaciones, responsabilidades, e incluso incompatibilidad, infracciones y sanciones correspondientes al régimen laboral 728 o el régimen público 276. Además, en situaciones en las que un trabajador del régimen CAS ocupa el mismo puesto, realiza las mismas labores y cumple el mismo horario laboral que un empleado bajo otros regímenes, no recibe una remuneración igual ni disfruta de los mismos beneficios laborales. Se considera irregular el tratamiento del sistema jurídico por la diversidad de regímenes laborales que contempla nuestra legislación.

En lugar de fomentar una mayor diferenciación y discriminación entre los trabajadores, se debería promover la unificación de los regímenes laborales y la igualdad de trato. El objetivo debería ser la búsqueda de un trato igualitario para todos los trabajadores, en lugar de aumentar las distinciones. Al emitir el DL. N° 1057, no se tuvieron en cuenta "Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas", los cuales se aplican en Empresas y Estados cuando adquieren el rol de empleadores.

El sexto principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas tiene como objetivo eliminar cualquier tipo de discriminación en el trabajo, por lo que se constituye en un

instrumento integral para abordar esta problemática. Al igual que otros instrumentos internacionales analizados, promueve la creación de políticas que aseguren la seguridad, igualdad de oportunidades y garantía de los derechos laborales.

2.2.1.8. Desigualdad en los derechos reconocidos

El punto de partida en esta discusión debe ser el derecho a la igualdad. Nuestra Carta Magna, en su art. 2, inciso 2, establece el derecho de todo ciudadano a ser igual ante la ley y a no ser discriminado por ningún tipo de especificidad. Este derecho también se aplica al ámbito laboral, ya que el mencionado cuerpo legal, en su art. 26, contempla el principio de oportunidades equitativas sin discriminación dentro del tratamiento laboral.

Sin embargo, un trabajador sujeto a la modalidad de contratación CAS no va a tener los mismos beneficios que los trabajadores contratados bajo los regímenes del DL N°276 o N° 728. Esta disparidad se evidencia en cuanto al goce de los derechos fundamentales básicos para un trabajador y la protección de aquellos trabajadores sujetos al CAS.

A pesar de las modificaciones realizadas el TC en el expediente N° 00002-2010-AI-TC y que se han materializado a través del DS. N° 065-2011-PCM, el tratamiento dispensado al personal del CAS sigue siendo discriminatorio. Inicialmente, este régimen especial negó a los trabajadores numerosos derechos laborales. Sin embargo, debido a las demandas de inconstitucionalidad y la posterior sentencia del TC, se vio obligado a reconocer que se trataba de un contrato laboral.

Este reconocimiento implicó el derecho a sindicalizarse, a la huelga, el permiso por lactancia materna, la licencia por paternidad y otros derechos específicos que habían sido excluidos previamente de los trabajadores con CAS. A pesar de estas mejoras, todavía persisten discriminaciones en cuanto a reconocer otros derechos laborales protegidos en nuestra normativa laboral y constitucional, lo cual será detallado a continuación:

2.2.1.9. Desprotección Contra el Despido

Es menester señalar que un trabajador en el sector público que ha sido contratado a plazo determinado si bien no es parte integrante de la carrera pública sí tiene protección contra un despido arbitrario ello en concordancia al decreto ley 24041 que establece la imposibilidad de Cesar al servidor público siempre que haya prestado sus labores más de un año de manera ininterrumpida. Lo que dichos trabajadores no pueden ser despedidos por voluntad unilateral del empleador debiendo motivar y justificar adecuadamente dicho despido y adecuarse al procedimiento establecido por la Norma.

No obstante, el trabajador sujeto al CAS no cuenta con esta protección contra el despido arbitrario. La protección del despido injustificado está respaldada por un protocolo adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, que también reconoce la estabilidad laboral de los trabajadores en el empleo donde se desempeñan. Este protocolo garantiza que, en caso de un despido injustificado, se debe garantizar la indemnización o la reposición del trabajador en su centro laboral.

En el caso del DL. N° 1057, no se estipula una protección adecuada que garantice el derecho a la estabilidad ni previene el despido arbitrario o injustificado. Se observa que la penalidad prevista no tiene carácter indemnizatorio real, sino que es simplemente un pago del trabajador por el tiempo en que fue contratado unilateralmente. Incluso esta falta de indemnización se evidencia en la locación de servicios, donde estos trabajadores reciben un bono por las remuneraciones pendientes hasta la terminación de su contrato.

El personal CAS carece de una protección adecuada cuando se vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo, como la permanencia del trabajador en su empleo. Además, señala que el TC. brinda una mejor protección al derecho de permanencia en el trabajo para los trabajadores bajo el régimen privado 728, dándoles la vía de un proceso de amparo,

reconociendo así una protección contra el despido injustificado, lo que va más allá de lo establecido en la ley y en los tratados internacionales. Sin embargo, esta protección no se extiende al personal del régimen CAS, siendo que no tiene ninguna medida de protección con la cual hacer frente al despido, ya sea indemnización o reposición, y tampoco tiene derecho al pago de las remuneraciones no percibidas en caso de terminación del contrato.

2.2.1.10. Falta de protección Contra la Arbitrariedad

Dicha falta de protección plantea preocupaciones significativas, ya que implica la permisión de la arbitrariedad y el abuso de poder por parte de los empleadores, lo cual está prohibido en nuestro estado, donde no se admite tal arbitrariedad en ninguna forma, pues prima la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos, especialmente de los trabajadores.

Cuando se permite el despido arbitrario, otorgando al empleador o funcionario la facultad de despedir a un trabajador sin justificación, sin un procedimiento previo y sin razones específicas, se está legalizando la arbitrariedad. Esto puede llevar a situaciones en las que los funcionarios despidan al personal por razones personales o políticas, sin una justificación real, lo que incide negativamente en los trabajadores. Perder su empleo puede afectar gravemente su sustento personal y familiar.

La protección de la dignidad humana es un principio que debe aplicarse en todas las estipulaciones del ordenamiento nacional, incluido el derecho laboral. El derecho al trabajo no debe ser una excepción a este principio, dado que es esencial para el respeto a la dignidad de los trabajadores y el ejercicio de sus demás derechos inherentes.

Según la doctrina citada, se entiende que el Derecho del Trabajo reconoce la importancia de respetar la dignidad de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos fundamentales. La

buena fe, el diálogo y la armonización de intereses son fundamentales en las relaciones laborales y su protección. Actuar de manera veraz y leal y tratar a los demás como iguales es esencial en el ámbito jurídico y laboral.

En suma, se puede concluir que proteger a los trabajadores contra el despido arbitrario garantiza que sean tratados con respeto y se proteja su dignidad. Los casos de arbitrariedad y abuso de poder por parte de las entidades públicas deben ser juzgados adecuadamente para promover un ambiente laboral basado en la buena fe y un trato igualitario para todos los trabajadores.

2.2.3. Definición de derechos fundamentales

Sobre los derechos fundamentales (en adelante DDFF), explica el autor Landa (2017) que, son inherentes y esenciales a toda persona simplemente por su condición humana. Estos derechos forman la base de la sociedad y para garantizar su efectividad y respeto, es necesario identificarlos y saber cuándo deben ser invocados. Desde este punto de vista, se puede añadir que en nuestro país estos derechos están reconocidos en nuestra Constitución, específicamente en el primer capítulo, y los cuales no pueden ser reducidos o eliminados por otros derechos, ya que tienen un estatus constitucional.

En este contexto, es primordial identificar la base de los DDFF o constitucionales, la cual se encuentra en la dignidad humana, considerada un principio rector dentro del ámbito constitucional. Este principio ha guiado la elaboración de tratados internacionales sobre la protección de los derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante DUDH), precisa en el art. 1 que, los humanos son seres que nacen libres, con dignidad y derechos en igualdad de condiciones, por lo que al tener raciocinio y conciencia, deben comportarse de manera fraternal entre sí. Dicho principio, también influyó en la redacción de nuestra Constitución actual, que en el art. 1 establece que, el Estado y la sociedad deben

garantizar la defensa de la persona y el respeto de su dignidad. De ello, se deduce que la persona y su dignidad representan el valor con mayor protección en nuestro marco legal.

De lo expuesto, se deduce que la dignidad es un principio rector en diversos ordenamientos jurídicos para el reconocimiento de derechos a favor de la persona humana, como sucede en nuestro país. No obstante, es importante diferenciar entre un derecho humano y un DDFF. Según Huerta (2010), la diferencia radica en que el primero tiene un reconocimiento internacional, con un alcance universal para todos los seres humanos, mientras que el segundo, aunque se basa en un derecho humano, tiene un reconocimiento interno mediante una normativa suprema, cuyo alcance se limita a los ciudadanos de un país. Por lo tanto, los derechos fundamentales son aquellos recogidos en nuestra norma nacional de mayor jerarquía y, al estar dentro de una jurisdicción específica, es el Estado el obligado de respetarlos y garantizarlos en caso de vulneración.

2.2.3.1. Principio de dignidad humana

La dignidad humana a nivel doctrinario, según Blondet (2015) no está conceptualizada, más aún no cuenta una interpretación semántica de cada uno de sus términos, no obstante, este principio está asociado a la condición humana y actualmente es muy debatido puesto que el avance de la medicina, ciencia y la tecnología en casos de variación genética, fecundación in vitro y otros, genera conflicto para entender qué es un ser humano digno.

Por otro parte, existen teorías como la de Waldron, citado por Chávez (2020), considera que el concepto de la dignidad humana tiene una estrecha vinculación moral y con el derecho, ya que constituye su fundamento e incluso lo estructura. Por ello, el autor considera que, sostiene que la dignidad debe entenderse desde una perspectiva filosófica. Es decir, aunque el tratamiento de este valor generalmente se realiza desde una concepción positiva o moralista,

debería reestructurarse desde un enfoque iusfilosófico, ya que de esta manera se determina su naturaleza multifacética.

Como se ha mencionado, la dignidad no solo es un principio, sino también un valor intrínseco propio del ser humano, lo que determina su capacidad para ser titular de derechos y, por ende, merecedor de su protección. En este sentido, es importante destacar que la dignidad humana es el fundamento esencial de los derechos humanos y, por consiguiente, de los derechos fundamentales. Sobre esta base se elaboran leyes y normativas dentro de un marco jurídico que garantice el respeto a la dignidad humana. Un ejemplo de esto es la legislación laboral, que emana del derecho al trabajo y debe asegurar que el empleo dignifique a la persona, así como debe reconocer y otorgar todos los beneficios sociales de manera justa al trabajador.

2.2.3.2. Principio de trabajo digno

Al respecto la OIT (2024), el trabajo digno debe conceptualizarse como una labor ideal, es decir, un empleo que sea bueno y dignificante para el trabajador. Este tipo de trabajo permite que la persona desarrolle sus habilidades y capacidades de manera plena, por lo que debe ser honesto, legal y con una remuneración justa. Por otro lado, se puede indicar que cualquier trabajo que no respete los derechos y principios laborales, que incluya discriminación, no garantice los derechos sociales o no proporcione un salario proporcional al esfuerzo del trabajador, podría considerarse explotación laboral.

El principio al trabajo digno contempla condiciones ideales para el desarrollo del trabajador dentro de su entorno laboral. Por lo que requiere que el empleador cumpla y respete los derechos laborales reconocidos en la normativa vigente, para así asegurar un trabajo justo, seguro y equitativo a favor de los trabajadores o colaboradores a su cargo.

2.2.3.4. Principio de inamovilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador

Este principio determina la capacidad del empleador para tomar decisiones sobre las condiciones laborales que se somete un trabajador, tales como el horario de trabajo, turnos o rotaciones, horas extras, etc. Por lo tanto, se considera como un límite del *ius variandi* del empleador, ya que todo ello debe realizarse de acuerdo con el marco legal laboral.

Asimismo, se ha determinado en el art. 20 del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante Convenio 169) que, los estados ratificantes deben brindar normativa que garantice los derechos laborales, considerando que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral, sea en materia de contratación de personal, condiciones para la empleabilidad, reducción del salario u otras medidas relacionadas.

A nivel nacional, se emite una normativa el 1970, el Decreto Legislativo N° 18471, el cual en sus articulados establece que, si el trabajador no está de acuerdo, no se puede reducir los turnos laborales y por ende su remuneración. Al respecto Rueda (2011) precisa que ello, imposibilita al empleador tomar decisiones de manera unilateral cuando el afectado con la situación sea el trabajador. Cabe añadir que, dicha prohibición inmotivada para reducir la remuneración se contempló en el art. 30, inc. b, de la normativa nombrada.

2.2.3.5. Principio de continuidad de la relación laboral

Sobre este principio, se considera como un beneficio para el trabajador, dado que determinará las relaciones laborales estables y duraderas con su empleador, es decir, una estabilidad laboral en un puesto laboral, de manera duradera. En ese sentido, la ley en materia laboral, debe mantener como prioridad que el empleo sea indefinido sobre aquellos que no lo son.

Al respecto, indica López (2018) que, el contrato laboral como regla general debe considerarse de manera permanente, salvo, en determinados casos donde sea posible contratar a una persona durante un tiempo determinado o definido. Este principio implica que la relación de trabajo debería originarse dentro de un ámbito de estabilidad, evitando suspensiones injustificadas, lo que se considera como interrupción a la relación laboral.

Por último, se puede indicar que este principio abarca una fortaleza el término de la relación laboral, ya que este mismo derecho laboral donde se encontrará la estabilidad normativa para proteger un determinado trabajo. En el caso de despido, solo serán por las causales determinadas taxativamente por la ley, como es una falta grave, no obstante, esta deberá probarse y estar debidamente motivado, caso contrario el trabajador tiene derecho a interponer una demanda para solicitar la indemnización o reposición de su empleo. Al respecto precisa Cabanellas (s.f.) que, el término de la relación entre el trabajador y el empleador debe estar justificado en la ley laboral, la cual presenta particularidades a diferencia de otras normativas.

2.2.4. Estabilidad laboral.

2.2.4.1. Definición de estabilidad laboral

Respecto a la estabilidad laboral, como concepto fundamental en las relaciones laborales, se desglosa en dos dimensiones, una de entrada y otra de salida; la primera, se traduce ingreso de una persona a un puesto laboral mediante un contrato, donde tendrá un plazo de prueba, en dicho periodo el trabajador debe demostrar sus habilidades y adaptación al puesto de trabajo, y el empleador evaluará su desempeño. Este período, comúnmente de tres meses, otorga a los trabajadores la oportunidad de adquirir derechos y protección laboral progresivamente. Al culminar el período de prueba, el trabajador suele obtener salvaguardias legales contra el despido injustificado, por lo tanto, no se puede despedir al trabajador sin que medie una causa justa y según el procedimiento establecido dentro de la legislación laboral.

Se considera que la estabilidad de salida, cuando el trabajador supera el periodo de prueba, por ende, se le otorga mayor protección debido que cuenta con una posición laboral más consolidada. Las leyes laborales suelen enumerar causas específicas y justificadas para el despido, como bajo rendimiento, incumplimiento de deberes laborales o motivos económicos de la empresa. El despido sin justificación adecuada suele estar restringido o prohibido por la normativa legal.

El propósito subyacente de la estabilidad laboral es proporcionar una dosis apropiada de seguridad en el empleo a los trabajadores, lo que, a su vez, fomenta la estabilidad en otras esferas de sus vidas, como la familiar, social y económica. Además, esta estabilidad laboral propicia la inversión en capacitación y desarrollo de habilidades por parte de los empleados, ya que estos comprenden que su empleo no está constantemente amenazado.

En síntesis, la estabilidad laboral constituye un pilar fundamental para establecer una relación laboral justa y equitativa entre empleadores y trabajadores. Su función radica en proporcionar seguridad a los trabajadores y promover la inversión en el desarrollo de sus habilidades, por lo que es beneficioso individual y colectivamente para los trabajadores y demás las personas.

2.2.4.2.El Contrato Administrativo de Servicios y la estabilidad laboral

Los trabajadores bajo el régimen Contrato Administrativo de Servicios (en adelante CAS) plantea importantes cuestiones relacionadas con la estabilidad en el empleo y la igualdad de derechos en el sector público. A diferencia de otros regímenes del ámbito público, como el Régimen 276 o el Régimen 728, los trabajadores CAS, no cuentan con estabilidad laboral, por lo tanto, sus contratos no tiene una determinación indeterminada, debido que el plazo que la norma establece es de 01 año, pero que puede ser prorrogable.

En el caso del Régimen 276, los trabajadores sujetos a dicha contratación tendrán un vínculo laboral permanente dentro de la carrera administrativa, luego de haber transcurrido 03 años, siempre que cumplan con los requisitos y exista una vacante. Esto proporciona una cierta garantía de estabilidad laboral para estos trabajadores. Por otro lado, en el régimen 728, se establece generalmente como contratación a plazo indeterminado, lo que implica que los trabajadores adquieren automáticamente una mayor protección laboral desde el primer día de trabajo.

Sin embargo, el régimen CAS opera bajo reglas diferentes y más restrictivas. Los trabajadores CAS no tienen la misma seguridad laboral y pueden ser despedidos sin una causa justificada, lo que contrasta con los principios de estabilidad laboral que existen en otros regímenes. Esto crea una disparidad en los derechos y protecciones laborales entre diferentes categorías de trabajadores del sector público.

Asimismo, el tribunal constitucional (en adelante TC) en las sentencias N° 03818-2009-PA/TC y N° 00604-2011-AA, corroboran que el CAS por su naturaleza no permite la reposición laboral en caso de despido arbitrario. Lo cual ha generado controversia y preocupación en cuanto a la igualdad de derechos y la protección laboral adecuada para estos trabajadores.

Es esencial considerar que, en un Estado de Derecho y Democrático, la arbitrariedad y el abuso de poder deben ser prohibidos en todas sus formas. En el régimen CAS no cuenta una protección ante el despido arbitrario, por ende, se vulnera de los derechos de estos trabajadores es más frecuente y más aún que no brindan una estabilidad laboral, el cual no solo es un derecho fundamental sino también una garantía para la dignidad de los trabajadores y su bienestar económico y social.

En resumen, este régimen laboral plantea determinadas críticas sobre la estabilidad laboral o la igualdad en la contratación pública. Dicha falta de garantía contra el despido sin

motivación o injustificada y la desproporcionalidad en la ley laboral, son aspectos que actualmente requieren una revisión cuidadosa para garantizarlos derechos de los trabajadores CAS.

2.2.4.3. La Organización Internacional de Trabajo y la estabilidad laboral

En el año de 1919 se fundó la OIT, la cual es una entidad importante en la promulgación de normas en materia laboral. Es así que en el Convenio N° 158, se analiza el tema de la terminación del vínculo laboral por decisión del empleador, cabe añadir que, a pesar de su importancia dicho convenio no fue ratificado por nuestro país.

Este convenio, que data de junio de 1982, se centra en la estabilidad de salida, es decir, las circunstancias en las que un empleador puede poner fin a la relación laboral. En el punto 2.1 del convenio, se establece que la terminación de la relación laboral solo debe realizarse si existe alguna causa que justifique dicha terminación dicha causa tiene que relacionarse con la conducta o capacidad del trabajador, y en otros casos de acuerdo a las necesidades del establecimiento, empresa o servicio. Esto pone de manifiesto la preocupación de la OIT por proteger a los trabajadores contra el despido arbitrario y garantizar que cualquier terminación de empleo tenga justificación válida.

Es importante notar que la OIT no abordó específicamente la estabilidad de entrada, es decir, cómo se adquiere la estabilidad laboral en un trabajo. Esta cuestión ha sido regulada principalmente a nivel nacional por los países miembros de la OIT.

La dinámica laboral ha cambiado con el tiempo, y en un mundo globalizado y altamente competitivo, la estabilidad en el empleo ya no es una garantía para muchos trabajadores. En muchos lugares, incluido Perú, los jóvenes enfrentan desafíos en el mercado laboral, donde la demanda laboral a menudo supera la oferta, pero las condiciones laborales, incluidas las

remuneraciones, pueden ser insatisfactorias. Esto ha llevado a que algunos jóvenes busquen oportunidades laborales en el extranjero.

En este contexto, la estabilidad laboral puede ser una preocupación para un grupo más reducido de trabajadores, ya que muchos jóvenes se enfocan en encontrar trabajo en lugar de buscar una estabilidad a largo plazo en una sola empresa. Esto refleja cómo las dinámicas laborales pueden variar según la situación económica, las oportunidades disponibles y las preferencias individuales de los trabajadores.

2.2.4.4.Regulación constitucional sobre la estabilidad laboral peruana

En la Constitución de 1979, se reconocía en el art. 49 la estabilidad laboral como un derecho, por lo que el trabajador no podía ser despedido por causales que no estaban contempladas en la ley o sin motivaciones comprobadas. En ese sentido se puede agregar que durante la vigencia de dicha constitución se regulaba la estabilidad de entrada y salida.

Por otro lado, la Constitución de 1993, regula principalmente lo referente a la estabilidad de salida. Ello, se encuentra contemplado en el art. 27 del nombrado cuerpo normativo y donde se estipula que el trabajador debe ser protegido adecuadamente ante un despido arbitrario. De lo explicado se interpreta que la concepción jurídica al respecto es genérica, más no hace una referencia explícita sobre la estabilidad de entrada y la forma como se adquiere encontraría su sustento en la legislación ordinaria.

De lo explicado, es de menester importancia que si bien la constitución actual no recoge en sus articulados de manera literal la estabilidad de entrada, nuestra norma laboral si la ha regulado desde los aspectos de periodos de prueba, las causas justificadas para el despido y los derechos de los trabajadores en diferentes regímenes de contratación.

Por otro lado, a nivel doctrinario, se considera que la estabilidad laboral proviene del principio de continuidad laboral. Dicho principio tiene manifestaciones como la preferencia al

momento de contratar de manera indeterminada, denominada también como estabilidad de entrada; y, el límite para un despido arbitrario o estabilidad de salida. En ese sentido, se colige la importancia de la estabilidad del empleo, el cual se traduce en la protección del derecho al trabajo e impedir que la culminación de vínculo laboral sea injusta.

Respecto de la estabilidad de salida, Obregón (2016) explica que se diferencian en grados, lo que se explicaran a continuación:

- A. Absoluta: Refiere a la reposición del trabajador en su puesto laboral ante un despido que no esté debidamente justificado.
- B. Relativa propia: En este caso ante el despido arbitrario puede darse una indemnización a favor del trabajador o la reposición, la cual depende de la decisión del trabajador afectado, juez o incluso el mismo empleador.
- C. Relativa impropia: Este tipo de estabilidad sólo contempla el pago de una indemnización al trabajador.

2.2.4.5. La contratación pública

En nuestra legislación existe una clasificación de los contratos de trabajo, primero tenemos a los contratos vinculados a la duración los cuales pueden dividirse en plazo determinado y plazo indeterminado. Asimismo, estos contratos contienen normas que van a regular regímenes laborales en el ámbito privado como público. El primero de ellos se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 728; mientras que el segundo, se refiere a la carrera pública y la cual cuenta con normativa como el Decreto Legislativo 276 y el CAS, este último es sobre el que se basa la presente investigación

La evolución normativa en nuestro país sobre el empleo público, señalan Abanto y Paitán (2020) que, se determina con la creación de la Ley N° 11377, cuya vigencia fue de más de 30 años, evidenciándose su naturaleza estática más que contractual. En la actualidad, la Ley

N° 300057 (Ley Servir) legislación vigente es del servicio civil (en adelante Ley Servir), no obstante, esta ha presentado cambios constantes, por ello puede considerarse como una normativa dinámica y de procesos de deslaborización y laborización del sector público.

Sobre la clasificación de los servidores civiles, se concibe de manera desordenada no solo por su organización sino también sobre los puestos laborales, por lo que la Ley Servir propone una reestructuración, la cual está contemplada de la siguiente manera:

1	Funcionario público
2	Directivo público
3	Servidores de carrera
4	Servidores de actividades complementarias
5	Servidores de confianza

Fuente: Elaboración propia

La clasificación se encuentra determinada en el art. 2 de la Ley Servir, ya que precisa de manera taxativa los grupos en los cuales se encontrarán inmersos los trabajadores que ingresen a laborar para la administración pública, asimismo, de cualquiera de dichos servidores puede llegar a nombrado como servidor de confianza cuando el empleador así lo requiera.

Por otra parte, el autor Dromi (2000) indica que la relación laboral en el sector público, la partes son el Estado como empleador y el servidor como el trabajador, incurriendo elemento de subordinación y que asume las funciones propias del puesto para el que fue contratado dentro de una institución pública, sin considerar su nivel jerárquico o las responsabilidades que asuma. Cabe añadir, que el servidor público puede ser cualquier persona que ingresó a laborar para la administración pública y quien fue seleccionada mediante un concurso público para ocupar una vacante y cuyo contrato estará regido por cualquiera de los regímenes del sector público.

Sobre la continuidad y regularidad laboral, agrega Vásquez (1990) que son elementos primordiales para determinar la actividad pública, dado que es necesaria para el buen

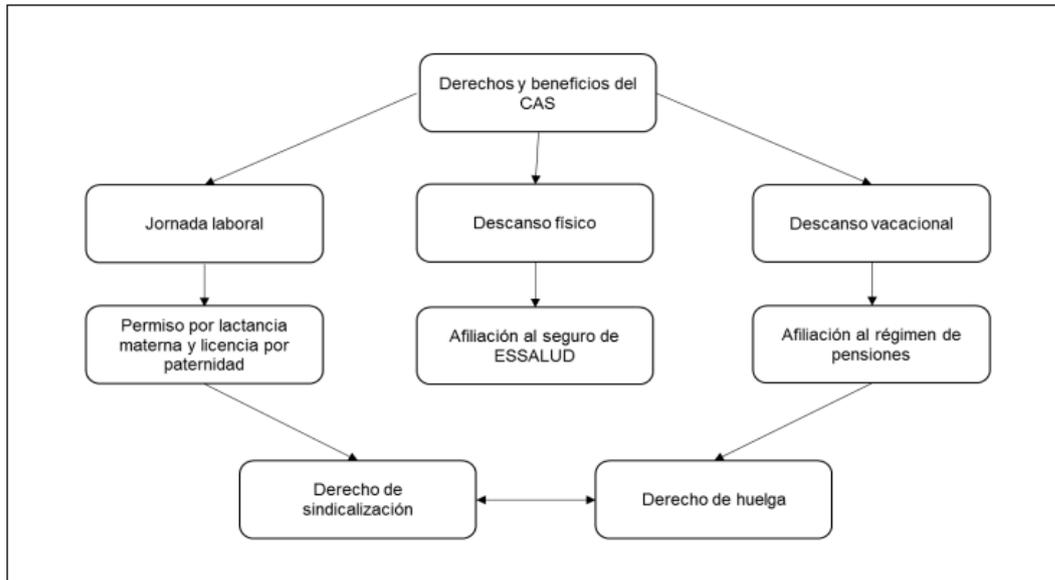
funcionamiento de la entidad, para lo cual es necesario una actividad de servicio permanente. El fin de ello, es que la administración estatal pueda satisfacer una necesidad que el sector privado no puede cubrir, por lo que el recurso humano dentro de la organización pública es trascendental para brindar y satisfacer actividades concretas.

En ese sentido, el estado como administración pública que tiene bajo su cargo trabajadores debe garantizar el mínimo de los derechos laborales para evitar vulneraciones indebidas. Es entonces que de todo lo expuesto, se rescata que el Estado es libre de para organizar el empleo público, es ahí donde aparece una potestad de organización la cual parte en el derecho interno y comparado. Asimismo, tenemos que, la Ley Servir actualmente está en una constante creación, modificación y extensión de la estructura tanto orgánica como funcional de la administración pública.

Desde otra perspectiva, explican Patrón y Bedoya (2004) que la relación jurídica entre las partes intervinientes en la contratación pública, establece un vínculo ya que los trabajadores brindan un servicio a las entidades públicas, debiendo generarse un acto de reciprocidad de obligaciones y derechos entre el Estado y el servidor. Este tipo de contrato no se considera como un contrato común o civil sino es de naturaleza laboral, debiendo concurrir los elementos de prestación de servicios de manera personal, subordinación y remuneración justa.

2.2.4.6. Beneficios laborales dentro del CAS

Figura 1: Beneficios laborales del CAS



Fuente: Tomado de Saucedo (2017)

Como se puede observar los beneficios laborales son:

- **Jornada laboral en el CAS:** Los autores Abanto y Paitan (2020) indican que el Decreto Legislativo N° 1057, el cual regula el CAS, fue modificado por el art. 2 de la Ley N° 298449, donde se determina que el horario de trabajo es de 8 horas al día o 48 horas a la semana. De ello inferimos, que la administración pública en cumplimiento con la ley debe considerar dicha jornada para sus trabajadores.
- **Descanso semanal obligatorio:** De manera general, por descanso se entiende que el trabajador tiene determinados momentos en los que no realizará su actividad laboral. Al respecto, Abanto y Paitan (2020) señalan que el ámbito privado o público, los trabajadores gozan de 24 horas de descanso semanal, sin interrupción. Este plazo de tiempo debe ser remunerado y generalmente son los domingos. Como vemos, este derecho es aplicable a todos los trabajadores sin importar al régimen que pertenezcan; sin embargo, es necesario considerar que en el ámbito privado como en el CAS se determinan de manera expresa.

- **Descanso vacacional:** Con la vigencia de la Ley N° 29849, cuyo objetivo era la eliminación del CAS de forma progresiva, y por ende el reconocimiento del vínculo laboral y los derechos del trabajador, el TC emite su pronunciamiento precisando que dicho régimen tiene una naturaleza especial, así como también reconoce algunos derechos como vacaciones remuneradas de 30 días, descartando los 15 días reconocidos anteriormente. Esta modificatoria se plantea con la finalidad de mejorar la condición laboral de las personas contratadas bajo este régimen y dicho derecho sería aplicable cuando el servidor haya brindado sus servicios durante un año interrumpida,
- **Seguro de Essalud:** El empleador tiene el deber de brindar un seguro de salud a favor de sus trabajadores, por lo que la aportación que se debe emitir a Essalud es el 30% de la UIT. Añade Saucedo (2017) que los trabajadores CAS tienen el derecho de disfrutar de dicho seguro médico al igual que los trabajadores sujetos a otros regímenes.

En otras palabras, la administración pública tiene la responsabilidad de afiliar a sus trabajadores sin realizar distinciones por la modalidad de su contratación, según Rueda (2011) ello responde a la aplicación de la Ley de Seguridad Social en Salud, donde también reconoce dicho derecho también corresponde a los derechohabientes del trabajador, como la esposa e hijo menores de edad.
- **Afiliación al régimen de pensiones:** Se trata de un derecho que permite al trabajador afiliarse a un sistema pensionario, sea el privado o público, el cual es de elección propia de los trabajadores. Dentro del régimen público, la administración debe afiliar a sus servidores públicos a un sistema pensionario, por ende, los de CAS también deben asimilarse a ello.
- **Licencia por maternidad y paternidad:** La Ley N° 26644 y sus respectivas modificaciones protegen y reconocen derechos a favor de las trabajadoras gestantes, sin importar el régimen al que pertenezcan. De acuerdo con Abanto y Paitan (2020) se les

reconoce 98 días de descanso y 29 días por descanso postnatal, lo cual hace un total de 128 días calendarios reconocidos para las mujeres en dicho estado.

Por otro lado los servidores de sexo masculino, también tiene reconocido un plazo de licencia, el mismo que se establece mediante la Ley N° 29409 y su Reglamento, donde se les otorga 10 días hábiles correlativos, aplicado para cualquier sector.

- **Derecho de huelga:** La huelga es una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores ante las injusticias laborales. Este derecho está regulado por la Ley N° 25593, específicamente en el art. 72, el cual parece que la huelga es la interrupción del trabajo, acatada por los trabajadores de manera voluntaria y que debe realizarse de manera pacífica y con previo aviso a la autoridad correspondiente.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente capítulo constituye el núcleo central de la investigación, donde se expusieron y analizaron los resultados cuantitativos obtenidos a lo largo de este estudio dedicado a examinar la influencia de los CAS en los mecanismos de estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Mollebaya en el año 2023. Dicho régimen como modalidad contractual en el ámbito público, ha sido objeto de debate y preocupación en las últimas décadas debido a su impacto en las condiciones laborales y la seguridad ocupacional de los empleados.

Este capítulo se estructura en función de los objetivos específicos planteados y que buscan responder preguntas cruciales que arrojarán luz sobre la dinámica laboral en la Municipalidad de Mollebaya. A través de un enfoque riguroso en la recopilación y análisis de datos cuantitativos, se pretende proporcionar una perspectiva de la contratación de los trabajadores CAS y cómo experimentan la estabilidad laboral en comparación con aquellos bajo otras modalidades contractuales o regímenes, en el contexto de su estabilidad laboral.

Para conocer la situación actual de los trabajadores de la municipalidad en estudio en el contexto de sus contrataciones mediante el régimen CAS, se realizó encuestas para recabar información y de esta manera realizar la discusión de resultados, los resultados obtenidos se detallarán a continuación:

3.1. Presentación de resultados cuantitativos

Tabla 1.

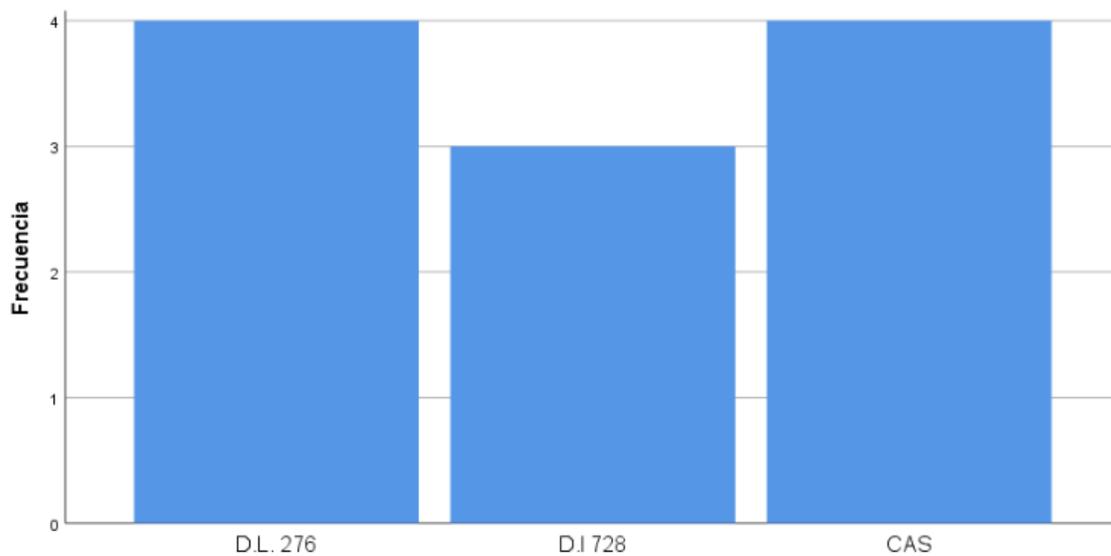
En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

	Frecuencia	Porcentaje
D.L. 276	4	36,4
D.L 728	3	27,2
CAS	4	36,4
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 2.

En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Como se explicó en el enfoque de la investigación, por ser de naturaleza mixta (cualicuantitativo), se aplicó una encuesta a los servidores de la municipalidad; se preguntó el régimen por el cual fueron contratados, la respuesta de 04 de ellos, que representa el 36.4%, se

encuentran bajo el D.L 276; 03 sujetos (27.3%) se encuentran bajo el D.L728 y 4 sujetos (36.4%) se encuentran bajo el régimen CAS.

Tabla 2

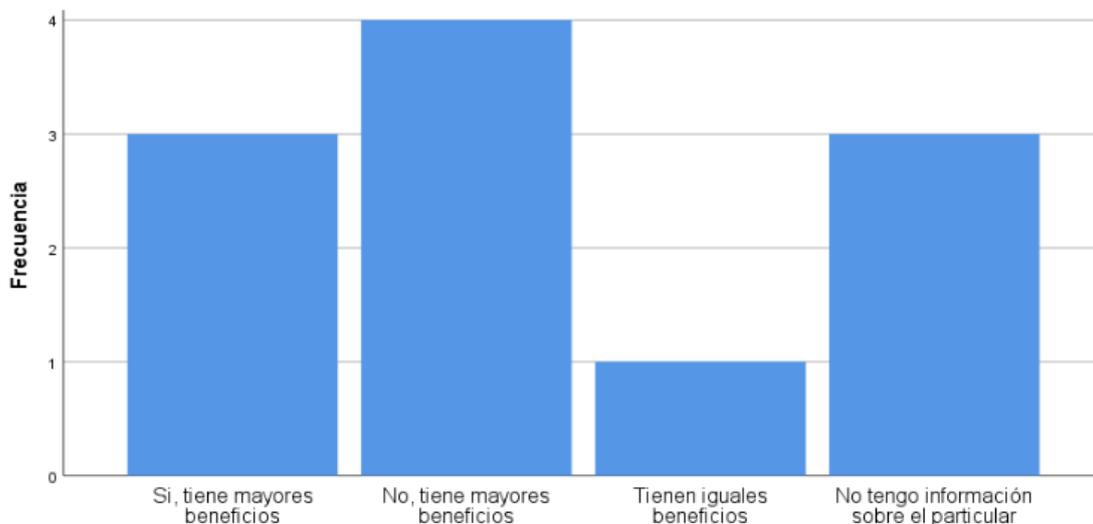
¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

	Frecuencia	Porcentaje
Si, tiene mayores beneficios	3	27,3
No, tiene mayores beneficios	4	36,3
Tienen iguales beneficios	1	9,1
No tengo información sobre el particular	3	27,3
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 3.

¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Así mismo sobre la pregunta si los trabajadores CAS tiene más beneficios que los trabajadores sujetos a otra modalidad de contratación, se obtuvo como resultado que 04 personas (36.4%) indicaron no tener mayores beneficios por ser contratados mediante CAS, 03 personas (27.3%) indicaron que sí tienen mayor beneficio; 01 sujeto (9.1%) indican que tienen beneficios iguales; 03 sujetos (27.3%) precisaron que no tienen información al respecto.

Tabla 3

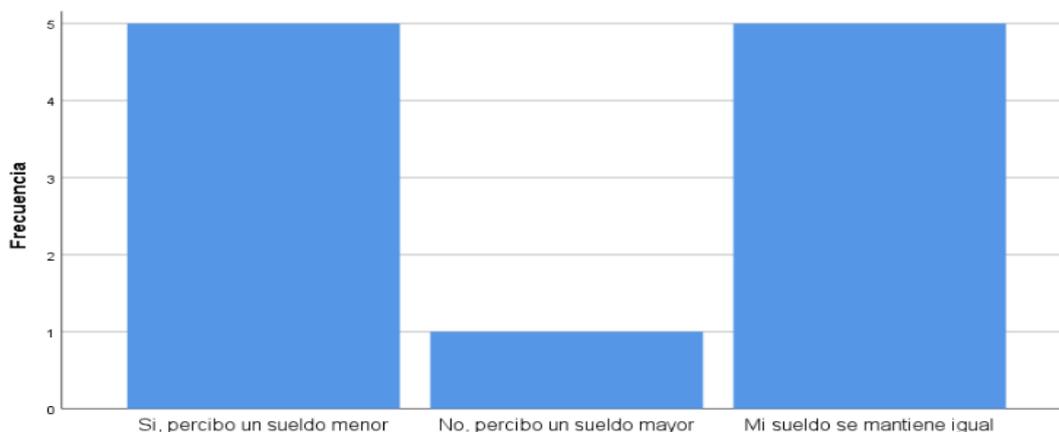
¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

	Frecuencia	Porcentaje
Si, percibo un sueldo menor	5	45,5
No, percibo un sueldo mayor	1	9,0
Mi sueldo se mantiene igual	5	45,5
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 4.

¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, sobre su remuneración y la afiliación a un sistema pensionario, se obtuvo como respuesta que 05 personas (45.5%) perciben un sueldo/salario menor; 05 personas (45.5%) indicaron que su salario se mantuvo igual y 01 personas (9.1%) indicó que percibe un salario mayor.

Tabla 4

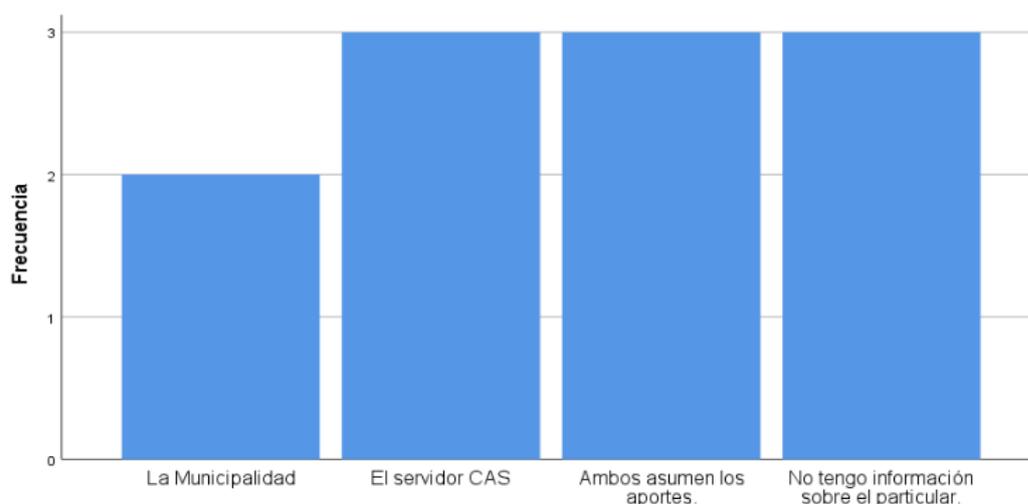
¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje
La Municipalidad	2	18,1
El servidor CAS	3	27,3
Ambos asumen los aportes.	3	27,3
No tengo información sobre el particular.	3	27,3
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 5

¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Como se puede observar, se preguntó a los trabajadores si la Municipalidad en estudio asume las aportaciones a Essalud de los contratados bajo CAS, respondieron 03 personas (37.3%) que son los servidores CAS es quienes asume el monto; 03 personas (27.3%) indicaron que ambas partes asumen el costo; 03 personas(27.3%) indicaron no tener información sobre el tema y 02 personas (18.2%) indicaron que la municipalidad asume el costo de Essalud.

Tabla 5

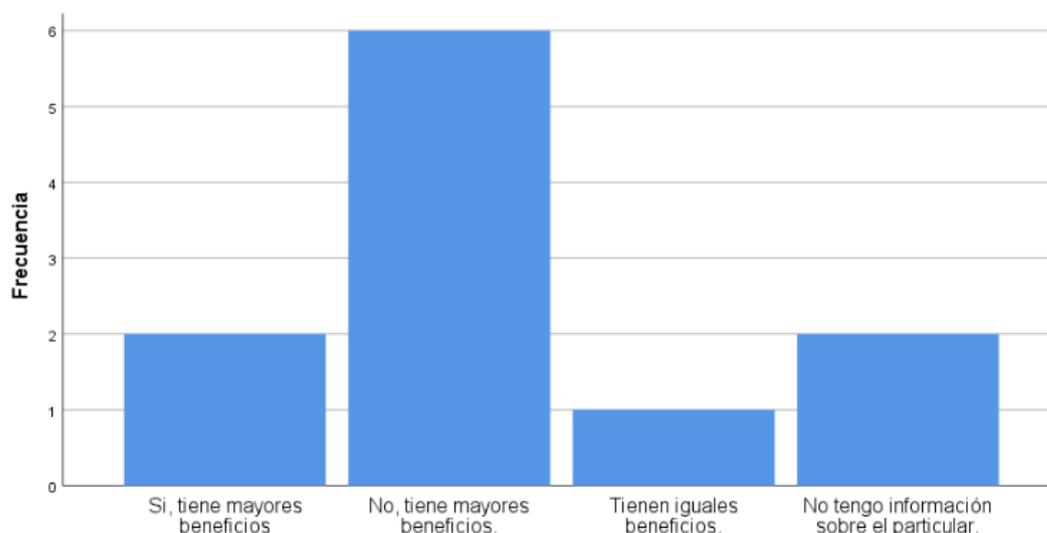
¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

	Frecuencia	Porcentaje
Si, tiene mayores beneficios	2	18,2
No, tiene mayores beneficios.	6	54,6
Tienen iguales beneficios.	1	9,0
No tengo información sobre el 2 particular.		18,2
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 6.

¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, los beneficios sociales para los servidores CAS han mejorado con relación al antiguo régimen. Se encontró que 06 personas (54.5%) indicaron que no tienen mayores beneficios por ser servidores contratados bajo el régimen CAS; 02 personas (18.2%) indicaron que si tienen mejores beneficios; 01 persona (9.1%) indicó que tienen beneficios iguales y 2 persona (18.2%) indicaron que no poseen información sobre el particular.

Tabla 6.

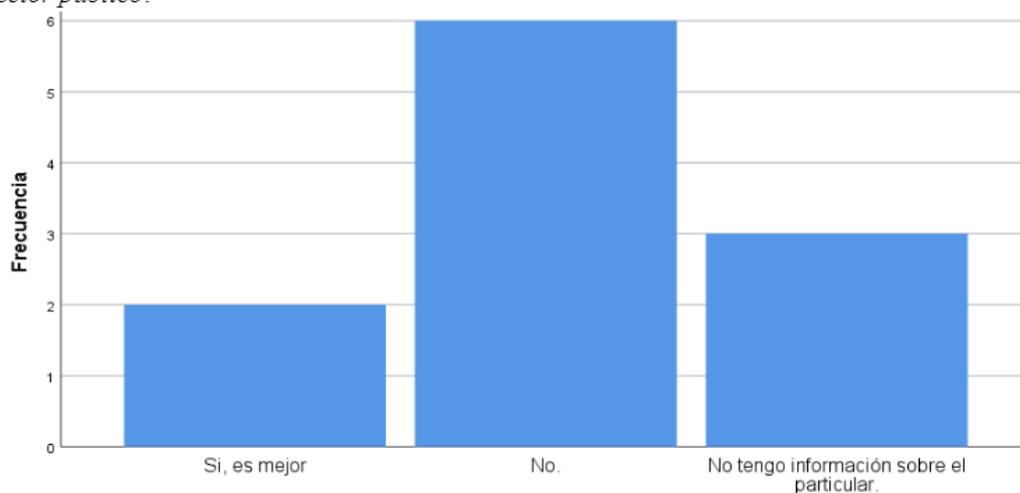
¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

	Frecuencia	Porcentaje
Si, es mejor	2	18,2
No.	6	54,5
No tengo información sobre el particular.	3	27,3
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 7.

¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, si es el régimen CAS el mejor régimen de contratación en el ámbito público, se encontró como resultado que 06 personas (54.5%) indicaron que no es el mejor régimen de contratación; 02 sujetos (18.2%) opinan que si es mejor y 03 sujetos (27.3%) indicaron no poseer información.

Tabla 7.

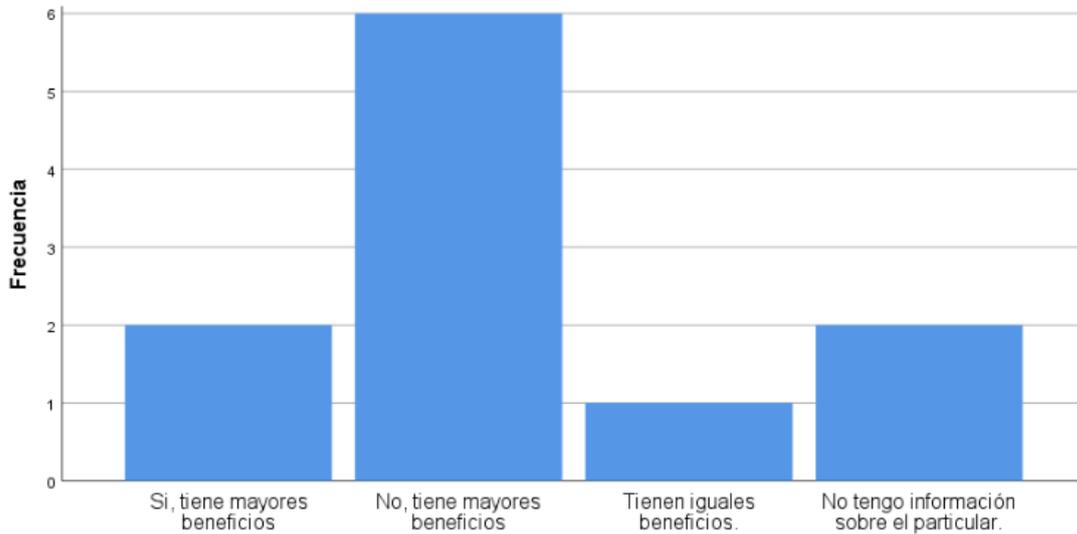
¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

	Frecuencia	Porcentaje
Si, tiene mayores beneficios	2	18,2
No, tiene mayores beneficios	6	54,5
Tienen iguales beneficios.	1	9,1
No tengo información sobre el particular.	2	18,2
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 8.

¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, el CAS ofrece más beneficios sociales que a los trabajadores de otros regímenes de la carrera administrativa, se obtuvo como respuesta que 02 personas (18.2%) opinan que sí tienen mayores beneficios; 06 personas (54.5%) indican que no tienen mayores beneficios; 01 persona (9.1%) indica que tienen los mismos beneficios sociales y 02 personas (18.2%) no tienen información.

Tabla 8.

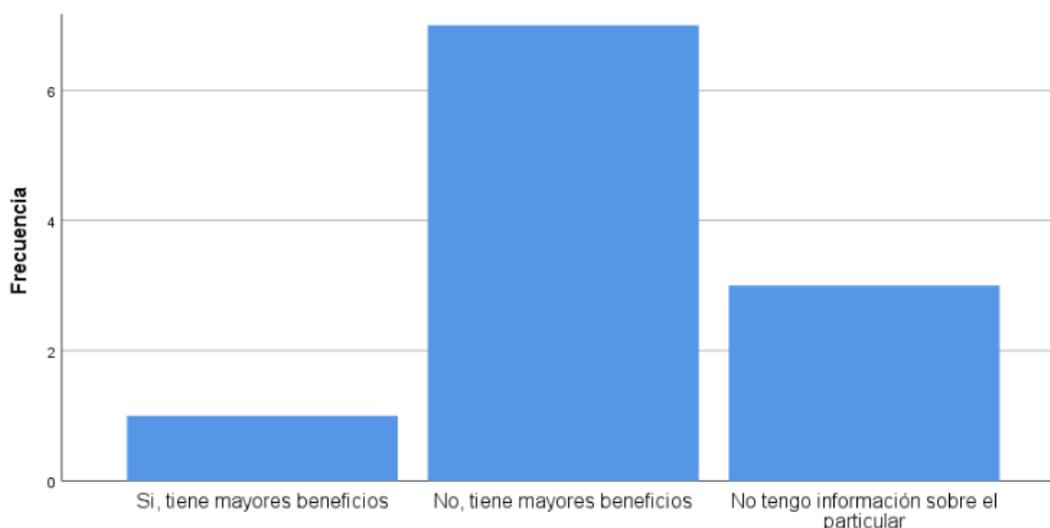
¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

	Frecuencia	Porcentaje
Si, tiene mayores beneficios	1	9,1
No, tiene mayores beneficios	7	63,6
No tengo información sobre el particular	3	27,3
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 9.

¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen laboral de la actividad privada (D. L. 728)?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, si los trabajadores CAS obtienen más beneficios que los trabajadores del sector privado, se encontró que 01 persona (9.1%) tiene mayores beneficios

sociales; 07 personas (63.6%) indican que no tienen mayores beneficios sociales que los contratados por el DL 728; 03 personas (27.3%) señalam no tener información.

Tabla 9.

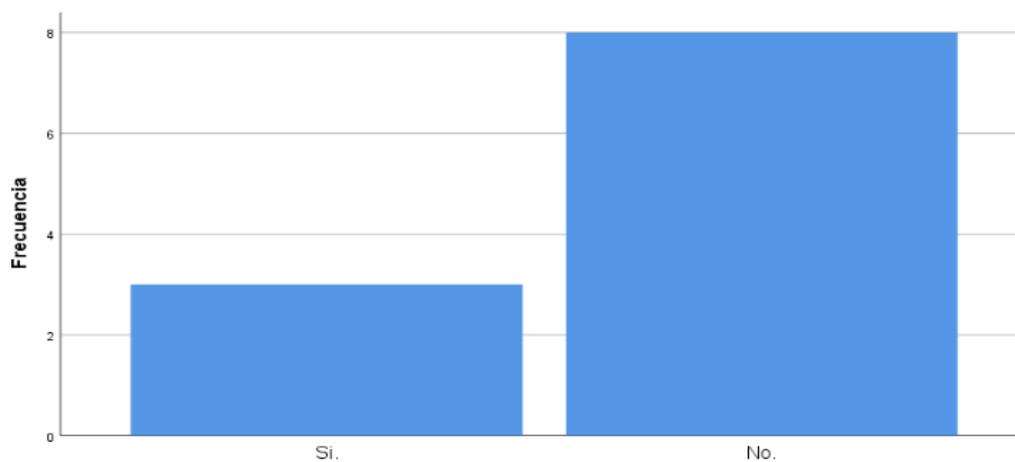
¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios - CAS?

	Frecuencia	Porcentaje
Si.	3	27,3
No.	8	72,7
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 10.

¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios - CAS?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, sobre la naturaleza jurídica de régimen CAS, se encontró como resultado que 03 personas (27.3%) indicaron que si poseen información sobre la naturaleza jurídica del CAS y 08 personas (72.7%) indicaron que no poseen información sobre el régimen de contratación

Tabla 10.

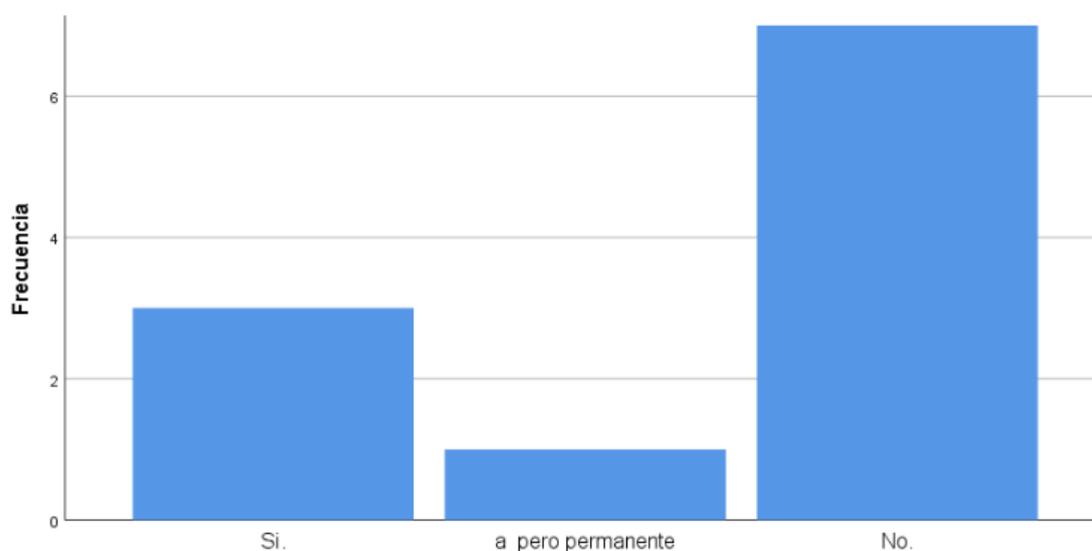
¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

	Frecuencia	Porcentaje
Si.	3	27,3
a pero permanente	1	9,1
No.	7	63,6
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 11.

¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, sobre la estabilidad laboral del régimen CAS, se tuvo como respuesta que 03 personas (27.3%) indicaron si creer que tienen estabilidad laboral; 07 personas

(63.6%) indicaron que no tienen estabilidad y 01 persona (9.1%) indicó que si cree que tiene estabilidad porque está contratado bajo otro régimen jurídico.

Tabla 11.

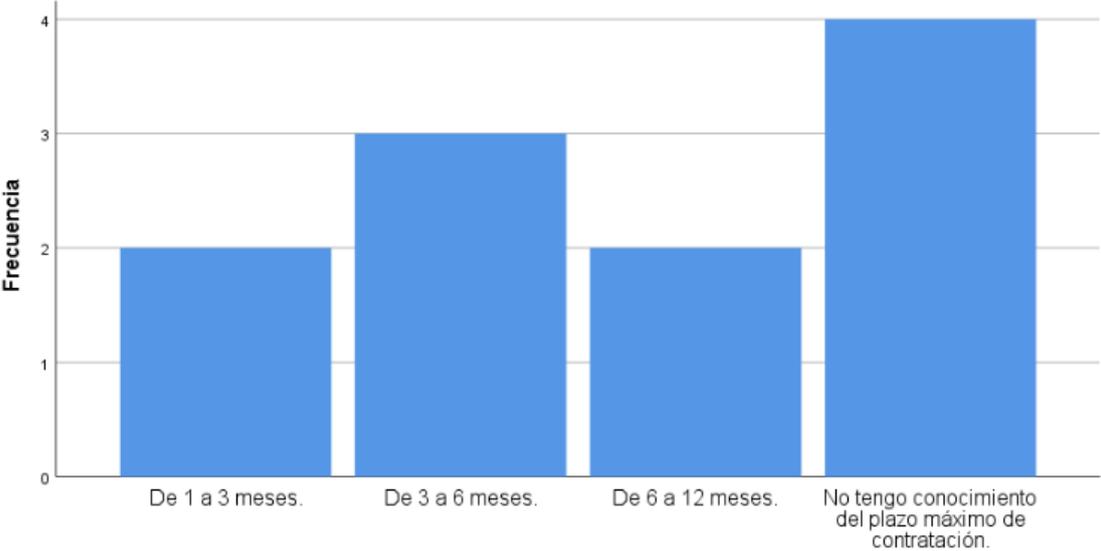
¿Cuál es la duración máxima por la que se pueden suscribir los contratos CAS?

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 3 meses.	2	18,2
De 3 a 6 meses.	3	27,3
De 6 a 12 meses.	2	18,2
No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.	4	36,3

Fuente: elaboración propia

Figura 12.

¿Cuál es la duración máxima por la que se pueden suscribir los contratos CAS?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, respecto la duración del CAS, se obtuvo como respuesta que 02 personas (18.2%) indicaron que el plazo es de 1 a 3 meses; 03 personas (27.3%) indicaron que el tiempo es de 3 a 6 meses; 02 personas (18.2%) indicaron que el tiempo es de 6 a 12 meses y 04 personas (36.4%) indicaron no tener información sobre el tema.

Tabla 12.

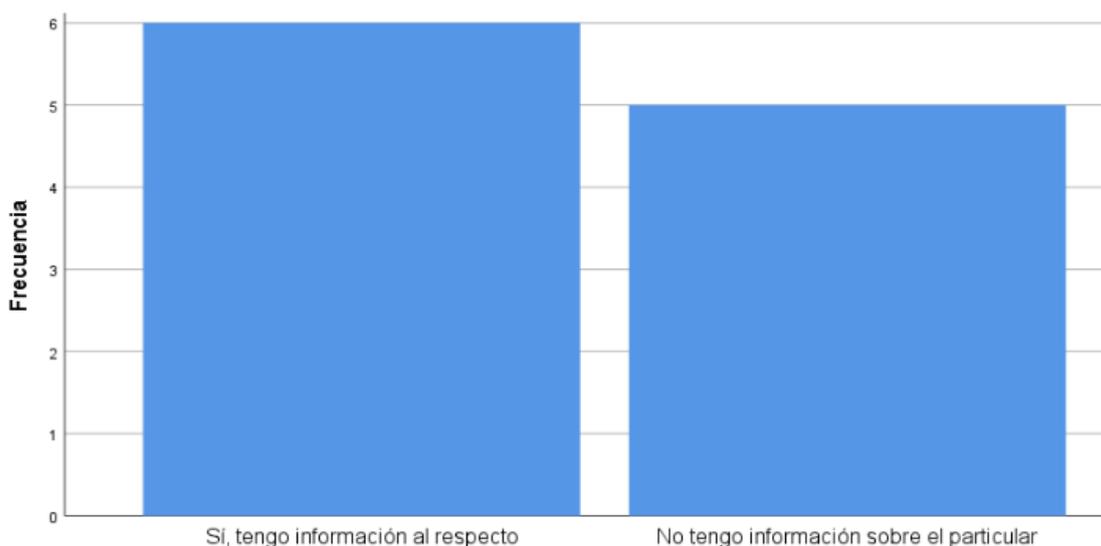
¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí, tengo información al respecto	6	54,5
No tengo información sobre el particular	5	45,5
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 13.

¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, si el CAS puede renovarse o prorrogarse, se obtuvo como resultado que 06 personas (54.5%) indicaron que si poseen información sobre las renovaciones contractuales bajo régimen CAS; mientras que 05 personas (45.5%) indicaron que no poseen información.

Tabla 13.

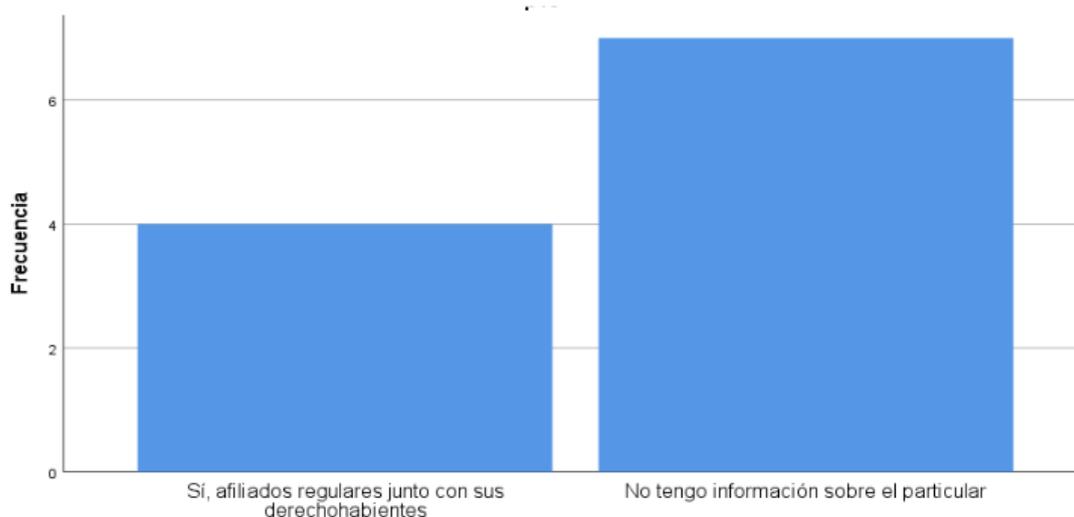
¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes	4	36,4
No tengo información sobre el particular	7	63,6
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 14.

¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, si los trabajadores CAS conocen si están afiliados a Essalud, se obtuvo como resultado que 04 personas (36.4%) indicaron que son afiliados regulares y 07 personas (63.6%) indicaron que no tienen información sobre la cobertura de Essalud que poseen.

Tabla 14.

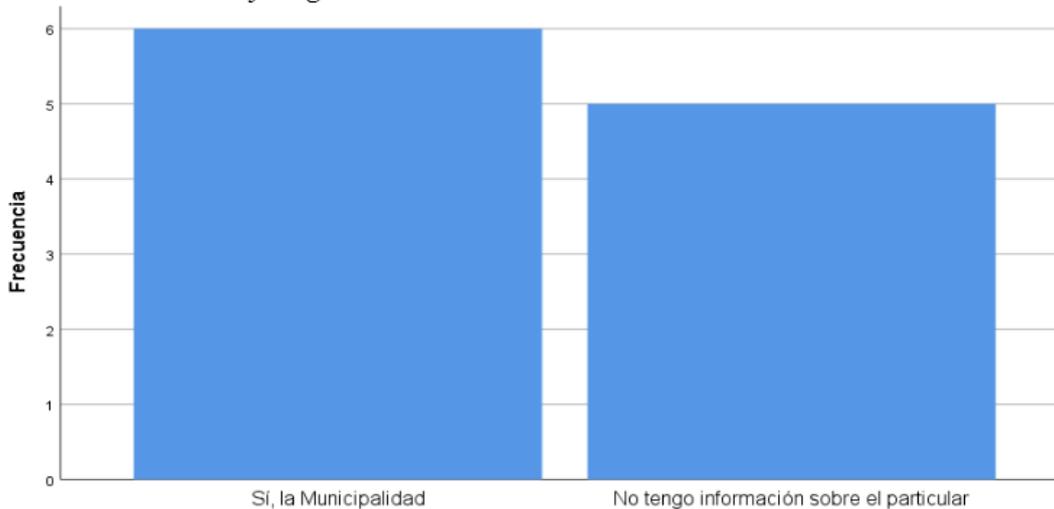
¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso del personal contratado bajo régimen CAS?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí, la Municipalidad	6	54,5
No tengo información sobre el particular	5	45,5
Total	11	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 15.

¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso del personal contratado bajo régimen CAS?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, sobre quién se encarga del pago a Essalud para el personal CAS, se obtuvo como resultado que 06 personas (54.5%) señalaron que la municipalidad se debería encargar sobre el pago; 05 personas (45.5%) indicaron que no poseen información al respecto.

Tabla 15.

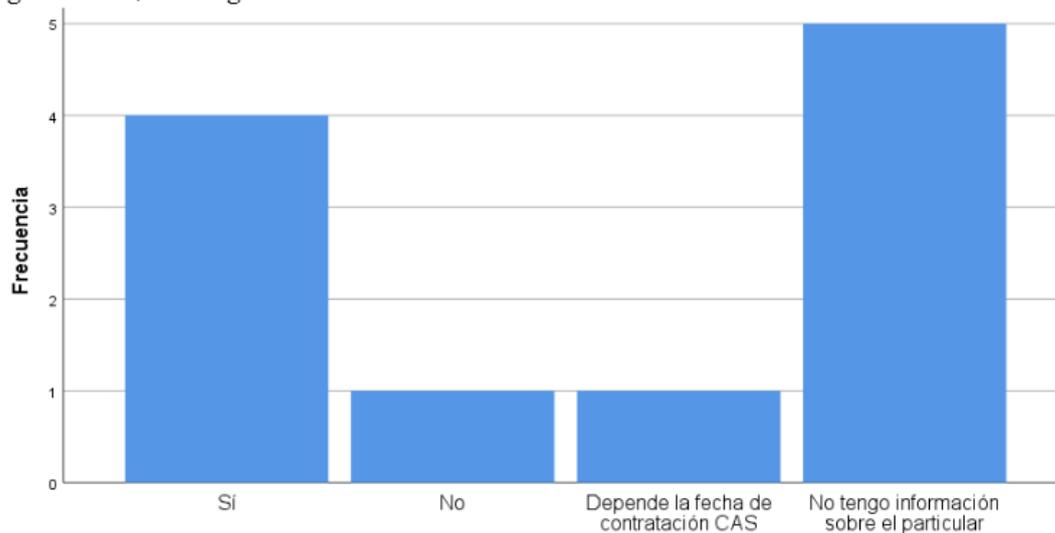
¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	36,3
No	1	9,1
Depende la fecha de contratación CAS	1	9,1
No tengo información sobre el particular	5	45,5

Fuente: elaboración propia

Figura 16.

¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?



Fuente: elaboración propia

Interpretación

Con respecto a la pregunta, sobre si es obligatorio que el trabajador CAS se afilie a un sistema de pensiones, se obtuvo como resultado que 04 personas (36.4%) opinaron que sí es obligatorio; 01 persona (9.1%) indica que no es obligatorio la afiliación; 01 persona (9.1%) indicó que depende de la fecha en que se llevó a cabo la contratación mediante el CAS y 05 personas (45.5%) indicaron que no poseen información sobre el particular.

3.2. Presentación de resultados cualitativos

Objetivo general

Determinar de qué manera las limitaciones de los contratos administrativos de servicios (CAS) influyen en los mecanismos de estabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Mollebaya, 2023.

La influencia de las limitaciones inherentes a los CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Mollebaya se manifiesta como un aspecto de gran relevancia en el ámbito laboral y administrativo. Este fenómeno encuentra su origen en la configuración particular de los contratos CAS, que, si bien otorgan cierta flexibilidad a las entidades públicas para la gestión de su personal, también conllevan importantes implicancias para la seguridad y bienestar de los trabajadores.

En primer lugar, es crucial resaltar que el régimen CAS se caracteriza por la temporalidad de los contratos, los cuales pueden ser renovados sucesivamente, pero sin la certeza de una estabilidad a largo plazo. Esta falta de continuidad en el empleo genera una notoria inseguridad laboral, ya que los trabajadores CAS pueden ser despedidos al finalizar

cada período contractual sin necesidad de una justificación específica. En contraste, los trabajadores bajo regímenes laborales más sólidos, como el régimen 276, gozan de una mayor estabilidad de empleo y la oportunidad de ingresar a la Carrera Administrativa después de un período de evaluación.

La temporalidad de los contratos en el régimen CAS es una característica distintiva que impacta directamente en la seguridad laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Mollebaya, donde los contratos se establecen por períodos determinados, que generalmente oscilan entre uno y tres años, con la posibilidad de ser renovados sucesivamente. Sin embargo, esta renovación no garantiza una estabilidad a largo plazo, ya que está sujeta a la voluntad del empleador y a las necesidades presupuestarias y operativas en curso.

Esta falta de continuidad en el empleo conlleva una serie de desafíos y preocupaciones para los trabajadores CAS. En primer lugar, viven en constante incertidumbre respecto a la renovación de sus contratos al término de cada período. A diferencia de los trabajadores bajo el régimen 276, quienes pueden esperar una mayor estabilidad de empleo y acceder a la Carrera Administrativa después de un período de evaluación exitosa, los trabajadores CAS no tienen la misma perspectiva de futuro.

Esta situación de inestabilidad laboral puede generar estrés y ansiedad en los trabajadores CAS y sus familias. No saber si se mantendrá el empleo en el próximo período contractual incide negativamente en su desarrollo personal y su capacidad para planificar a largo plazo. Además, la falta de estabilidad puede dificultar la toma de decisiones relevantes que permitan garantizar la vida del trabajador y de quienes depende de él.

Otro aspecto relevante es que la temporalidad de los contratos CAS puede desincentivar la inversión en capacitación y desarrollo profesional por parte de los trabajadores. Dado que su continuidad en el empleo no está asegurada a largo plazo, es posible que no vean la necesidad

de invertir tiempo y recursos en mejorar sus habilidades o adquirir nuevas competencias que beneficien tanto a ellos como a la entidad municipal.

En contraste, los trabajadores bajo el régimen 276 cuentan con un camino claro hacia la estabilidad laboral y la posibilidad de progresar en sus carreras dentro del sector público. La evaluación y el acceso a la Carrera Administrativa les brindan una mayor sensación de seguridad y perspectivas de desarrollo profesional a largo plazo.

En resumen, la temporalidad de los contratos CAS en la Municipalidad de Mollebaya crea un ambiente laboral caracterizado por la inseguridad y la falta de estabilidad para los trabajadores. Esta situación también afecta la capacidad del empleador para mantener a sus trabajadores y atraer nuevos talentos. Por lo tanto, es esencial considerar medidas que aborden estos desafíos y promuevan condiciones laborales más equitativas y estables para todos los empleados municipales.

En segundo lugar, cabe mencionar que los trabajadores CAS a menudo enfrentan la carencia de beneficios laborales completos. Esto incluye la ausencia de vacaciones pagadas, seguros de salud adecuados y otros derechos que son comunes en contratos a plazo indeterminado. La falta de estos beneficios afecta directamente el monto de prestaciones recibidas y la seguridad social de los trabajadores CAS, lo que también impacta en las áreas anteriormente señaladas.

La carencia de beneficios laborales completos también influye en la situación de los trabajadores CAS en la Municipalidad de Mollebaya. A diferencia de aquellos empleados bajo regímenes laborales más sólidos, como el régimen 276, los trabajadores CAS a menudo se encuentran en una posición desventajosa tanto para sus derechos laborales y el otorgamiento de los beneficios que son fundamentales para su bienestar y seguridad económica.

Una de las principales deficiencias que enfrentan los trabajadores CAS es la ausencia de vacaciones pagadas. En muchos casos, estos trabajadores no tienen derecho a disfrutar de períodos de descanso remunerado, lo que puede llevar a situaciones de agotamiento y estrés laboral. La falta de tiempo para desconectar y recargar energías producirá un cansancio físico y mental, así como en su productividad en el trabajo.

Otro aspecto crítico es la carencia de seguros de salud adecuados, donde los trabajadores CAS a menudo se ven obligados a buscar y financiar sus propios servicios de salud. Esto puede resultar en gastos significativos y en la falta de acceso a atención médica oportuna. En situaciones de enfermedad o emergencia, la falta de un seguro de salud adecuado puede representar una carga económica considerable para los trabajadores CAS y sus familias.

Además de las vacaciones pagadas y los seguros de salud, otros beneficios laborales comunes, como gratificaciones, bonificaciones, aguinaldos y subsidios, suelen estar ausentes o ser limitados para los trabajadores CAS. Esta falta de beneficios adicionales puede impactar negativamente en sus ingresos y estabilidad financiera.

En última instancia, la carencia de beneficios laborales completos contribuye a la vulnerabilidad económica de los trabajadores CAS y puede influir en su vida. La falta de seguridad en términos de salud y vacaciones pagadas, así como la limitación en la percepción de beneficios adicionales, hace que estos trabajadores se enfrenten a un mayor riesgo de dificultades financieras y precariedad laboral.

Es importante destacar que abordar estas deficiencias en los beneficios laborales no solo beneficiaría a los trabajadores CAS, sino que también mejoraría la calidad de los servicios públicos prestados por la Municipalidad de Mollebaya. Los trabajadores más satisfechos y saludables suelen ser más productivos y comprometidos, lo que impactará en la eficiencia y la calidad de las operaciones municipales. Por lo tanto, conceder los beneficios laborales a los

trabajadores CAS debe ser una prioridad tanto desde una perspectiva laboral como operativa de la propia entidad.

Otra dimensión crítica de esta situación radica en la desigualdad salarial que prevalece en el ámbito municipal. Los trabajadores CAS, en algunos casos, pueden recibir remuneraciones inferiores en comparación con sus contrapartes bajo otros regímenes laborales en la misma entidad. Esta disparidad salarial plantea interrogantes sobre la equidad en el tratamiento de los trabajadores y puede generar tensiones internas en la fuerza laboral. La desigualdad salarial que afecta a los trabajadores CAS en la Municipalidad de Mollebaya es un problema que merece una atención especial, ya que tiene múltiples implicaciones tanto para los empleados como para el funcionamiento interno de la entidad municipal.

En primer lugar, es fundamental destacar que la disparidad salarial puede resultar en una percepción de trato injusto por parte de los trabajadores CAS. Cuando los empleados que desempeñan roles similares o incluso idénticos en términos de funciones y responsabilidades reciben salarios significativamente más bajos que sus colegas bajo otros regímenes laborales, es natural que se sientan marginados y desvalorizados. Esta percepción de desigualdad puede debilitar la moral y la motivación de los empleados, lo que a su vez puede afectar negativamente su desempeño laboral.

Además, la desigualdad salarial puede generar tensiones internas en la fuerza laboral municipal. Los trabajadores CAS pueden sentirse resentidos hacia aquellos que están en regímenes laborales más sólidos y que disfrutan de salarios y beneficios más favorables. Esta tensión puede dar lugar a un ambiente de trabajo poco colaborativo y afectar las relaciones entre los empleados, lo que podría perjudicar la eficiencia y la cohesión del equipo.

Desde una perspectiva de justicia y equidad, la disparidad salarial plantea cuestionamientos sobre el trato adecuado y justo a los trabajadores en la Municipalidad de

Mollebaya. Los principios de igualdad salarial y no discriminación son fundamentales en un entorno laboral adecuado y garantizarlos debe ser propietario.

Además, esta situación también puede tener implicaciones legales, ya que la desigualdad salarial podría ser considerada como una forma de discriminación laboral o infracción a los derechos laborales del CAS. En algunos casos, los empleados pueden recurrir a acciones legales o demandas para buscar una compensación justa.

Para abordar esta problemática, la Municipalidad de Mollebaya debe considerar la revisión y ajuste de las políticas salariales y de remuneración adecuada independientemente del régimen laboral al que estén sujetos. Esto no sólo promovería la justicia laboral, sino que también contribuiría a crear un ambiente de trabajo armonioso y productivo en la entidad municipal.

Además, los trabajadores CAS a menudo enfrentan limitaciones en el ejercicio de sus derechos sindicales. Esto dificulta la cualificación para organizarse y negociar colectivamente alcanzando mejores condiciones laborales y estabilidad. Esta falta de representación sindical puede agravar aún más su vulnerabilidad laboral. Por otro lado, otro aspecto crítico que afecta a los trabajadores CAS en la Municipalidad de Mollebaya es la imposibilidad de obtener derechos sindicales. Esta restricción tiene un impacto significativo en su capacidad para defender sus intereses laborales y mejorar sus condiciones de empleo.

En muchos casos, los trabajadores CAS enfrentan obstáculos significativos para organizarse en sindicatos o asociaciones laborales. Esto puede deberse a políticas institucionales que desalientan o prohíben la sindicalización de los empleados contratados bajo este régimen. La incapacidad de formar sindicatos o asociaciones laborales limita su capacidad para negociar colectivamente y para ejercer presión de manera efectiva sobre la entidad municipal en busca de mejores condiciones laborales y estabilidad en el empleo.

La falta de representación sindical incide en la capacidad de los trabajadores CAS para abordar asuntos relacionados con la discriminación laboral, el acoso en el lugar de trabajo o cualquier otro problema que puedan enfrentar en el ámbito laboral. Los sindicatos suelen desempeñar un papel fundamental defendiendo sus derechos y resolviendo los conflictos laborales.

Además, la falta de representación sindical puede llevar a una mayor vulnerabilidad laboral. Los trabajadores CAS pueden sentir que no tienen voz ni influencia en las decisiones que afectan sus condiciones de empleo y que su capacidad para proteger sus derechos es limitada. Esto puede crear un ambiente en el que los empleadores tengan un mayor margen de maniobra para tomar decisiones unilaterales, como la no renovación de contratos, sin que los trabajadores tengan recursos efectivos para impugnar esas decisiones.

Para abordar esta cuestión, es importante que se revisen y modifiquen las políticas y regulaciones que limitan indebidamente los derechos sindicales de los CAS. Esto podría incluir la promulgación de normativas que permitan la sindicalización de estos empleados y que protejan su derecho a participar en actividades sindicales sin temor a represalias. La promoción de la representación sindical entre los trabajadores CAS puede contribuir en gran medida a nivelar el campo de juego y a garantizar una defensa efectiva de sus intereses, brindándoles mayor estabilidad.

En última instancia, aunque se ha establecido una penalidad por despidos arbitrarios en el régimen CAS, esta medida no brinda la misma protección que un mecanismo de estabilidad laboral sólido. Los trabajadores CAS todavía pueden ser despedidos sin una justificación sólida, lo que pone en riesgo su empleo y estabilidad económica. Las penalidades frente a despidos arbitrarios en los CAS podría ser una alternativa adecuada para protegerlos en un despido arbitrario. No obstante, esta medida no ofrece la misma protección que un mecanismo de

estabilidad laboral sólido y duradero. Aunque la penalidad puede actuar como un disuasivo para los empleadores que estén considerando despedir a un trabajador CAS de manera injustificada, aún existen limitaciones significativas en su efectividad y aplicabilidad.

Si bien esta penalidad, puede ser una medida adecuada; en la práctica, esto puede ser un desafío, especialmente si los trabajadores no cuentan con el respaldo de un sindicato o de una representación legal sólida. La falta de representación sindical, como se mencionó anteriormente, puede obstaculizar la capacidad de los trabajadores para acceder a recursos legales y para presentar denuncias efectivas ante las autoridades pertinentes.

Además, la penalidad en sí puede no ser lo suficientemente disuasiva para los empleadores. El hecho de que la penalidad se limite a un monto máximo equivalente a dos remuneraciones mensuales puede no ser un incentivo suficiente para evitar que los empleadores despiden arbitrariamente a los trabajadores CAS. En contraste el régimen del DL. 276, conlleva la obligación del empleador a la reposición del trabajador en su puesto y el pago de los salarios dejados de percibir durante el período de despido, siempre que se pruebe el despido arbitrario. Esta protección más robusta actúa como un incentivo mucho más fuerte para los empleadores a actuar de manera justa y evitar despidos injustificados.

En resumen, aunque la penalidad por despidos arbitrarios en el régimen CAS ofrece cierta protección a los trabajadores, subsisten desafíos significativos en términos de su aplicabilidad y efectividad. Para garantizar su estabilidad y protección, podría ser necesario revisar y fortalecer las disposiciones legales relacionadas con este régimen, considerando medidas que ofrezcan una mayor certeza de empleo y una mejor protección contra despidos injustificados. Las limitaciones de los CAS en la Municipalidad de Mollebaya impacta en los mecanismos de estabilidad laboral de los trabajadores. La inseguridad laboral, la falta de beneficios, la desigualdad salarial, las restricciones sindicales y la falta de protección ante

despidos arbitrarios es un tema que debe ser tratado de manera integral para garantizar condiciones laborales justas y equitativas a los empleados del ámbito municipal.

Objetivo específico 1.

Analizar los mecanismos de estabilidad laboral en los CAS

Los Contratos CAS en Perú es un régimen laboral temporal y flexible para los trabajadores sujetos al mismo. Sin embargo, estos contratos a menudo carecen de mecanismos adecuados que proporcionan estabilidad a comparación de otros. A continuación, analizaré los mecanismos de estabilidad laboral en el régimen CAS:

Temporalidad de los Contratos: El rasgo más distintivo del régimen CAS es la temporalidad de los contratos. Los trabajadores son contratados por períodos específicos, que pueden ser renovados sucesivamente, pero sin la garantía de un contrato a largo plazo. Esta falta de continuidad en el empleo genera inseguridad laboral, ya que los trabajadores CAS pueden ser despedidos al finalizar cada período contractual sin necesidad de una justificación específica. El análisis detallado de los mecanismos de estabilidad laboral en el régimen de CAS en Perú revela una serie de características y limitaciones que influyen en la seguridad laboral. El aspecto más sobresaliente de este régimen es su marcada temporalidad, donde los empleados son contratados por períodos específicos, que, aunque pueden ser renovados sucesivamente, no ofrecen garantía de empleo a largo plazo. Esta falta de continuidad en el empleo genera una profunda inseguridad laboral, ya que los trabajadores CAS pueden ser despedidos al finalizar cada período contractual sin necesidad de justificación específica.

La penalidad por despido arbitrario, aunque existente en el régimen CAS, presenta limitaciones notables en términos de su efectividad y aplicabilidad. Esta sanción se encuentra

restringida a un monto máximo equivalente a dos remuneraciones mensuales, lo que podría no representar un incentivo suficiente para disuadir a los empleadores de realizar despidos injustificados. En comparación, otros regímenes laborales ofrecen una protección más sólida que incluye la reposición y el pago de las prestaciones dejadas de percibir en casos de despido injustificado.

La carencia de beneficios laborales completos es otra faceta crítica del régimen CAS. Donde los trabajadores se ven privados de derechos y beneficios que son comunes en los contratos a plazo indeterminado, como vacaciones pagadas, seguros de salud adecuados y otros. Esta ausencia de beneficios impacta en su desarrollo personal y la seguridad social, lo que incide su calidad de vida y de los dependiente del mismo.

La desigualdad salarial dentro del ámbito municipal también se manifiesta como un problema relevante. En algunos casos, los trabajadores CAS pueden recibir remuneraciones inferiores en comparación con sus contrapartes que están bajo otros regímenes laborales en la misma entidad. Esta disparidad salarial plantea interrogantes sobre la equidad en el tratamiento de los trabajadores y puede dar lugar a tensiones internas en la fuerza laboral municipal.

Además de estas limitaciones, los trabajadores CAS a menudo enfrentan obstáculos en el ejercicio de sus derechos sindicales. La capacidad para organizarse y negociar colectivamente en busca de mejores condiciones laborales y estabilidad en el empleo se ve mermada por estas restricciones en los derechos sindicales. Esta falta de representación sindical puede exacerbar aún más la vulnerabilidad laboral de estos trabajadores.

En última instancia, las sanciones por despido arbitrario en el régimen CAS, no ofrecen estabilidad laboral sólida. A razón, de que los trabajadores pueden ser despedidos de manera injustificada por falta de estabilidad laboral en el régimen CAS presenta desafíos significativos tanto para los trabajadores individuales como para el sistema laboral en su conjunto, y podrían

requerirse reformas legales para abordar estas limitaciones y brindar una mayor seguridad laboral a esta categoría de empleados públicos.

Penalidad por Despido Arbitrario: Aunque se ha establecido una penalidad por despidos arbitrarios en el régimen CAS, esta medida tiene limitaciones significativas en términos de su efectividad y aplicabilidad. La penalidad se limita a un monto máximo equivalente a dos remuneraciones mensuales, lo que puede no ser un incentivo suficiente para evitar despidos injustificados por parte de los empleadores. Dicha penalidad, aunque presenta limitaciones notables que afectan su efectividad y aplicabilidad. Esta medida sancionatoria se traduce en un monto máximo equivalente a dos remuneraciones mensuales del trabajador despedido de manera injustificada. Sin embargo, esta penalidad podría no representar un incentivo suficiente para disuadir a los empleadores de realizar despidos injustificados.

La principal limitación de esta penalidad es su carácter monetario y su alcance limitado. Aunque la sanción puede implicar una suma considerable de dinero para el empleador, no garantiza su reinstalación en su puesto laboral, ni la compensación adecuada. Esta falta de garantía de recuperación del empleo y de los salarios perdidos puede disminuir la efectividad de la penalidad como mecanismo de protección laboral.

En contraste, en otros regímenes laborales si contemplan protecciones efectivas, donde por despidos injustificados puede incluir la reposición laboral lo que asegura su continuidad en el trabajo, así como el pago de los salarios dejados de percibir. Lo que evidencia una protección integral crea un fuerte incentivo para que los empleadores eviten realizar despidos injustificados y brinda una mayor seguridad laboral a los trabajadores.

Por lo tanto, la limitación en la penalidad por despido arbitrario en el régimen CAS es una de las deficiencias clave para su protección. La falta de una garantía sólida de reinstalación en el empleo y de compensación integral de salarios perdidos evidencia una desventaja del CAS

frente a otros regímenes. Esta limitación destaca la necesidad de revisar y reformar el régimen CAS para fortalecer los mecanismos de protección a sus trabajadores.

Carencia de Beneficios Laborales Completos: Los trabajadores CAS a menudo enfrentan la carencia de beneficios laborales completos. Esto incluye la ausencia de vacaciones pagadas, seguros de salud adecuados y otros derechos comunes en contratos a plazo indeterminado. Dicha ausencia tiene una repercusión negativa en su desarrollo personal y su estabilidad. La carencia de beneficios laborales completos es una de las preocupaciones más significativas del régimen de CAS en Perú. A diferencia de otros regímenes laborales más sólidos, como el régimen 276, los trabajadores CAS suelen enfrentar la falta de beneficios laborales integrales, lo que tiene un impacto directo en su bienestar económico y seguridad social.

Uno de los beneficios laborales más notables que a menudo falta en los contratos CAS es el derecho a las vacaciones pagadas. Este derecho para otros regímenes es un periodo pagado al año, lo que les permite descansar, recuperarse y pasar tiempo con sus familias sin perder ingresos. En contraste, los trabajadores CAS pueden no tener acceso a este derecho, lo que les deja sin la oportunidad de disfrutar de un tiempo de descanso remunerado.

Además de las vacaciones pagadas, el seguro en salud, permite la atención médica del trabajador como su familia. Sin embargo, los CAS no tienen acceso ni cobertura adecuada, lo que los deja vulnerables ante problemas de salud y gastos médicos inesperados.

Esta carencia de beneficios laborales también puede tener un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores CAS y sus familias. La falta de acceso a vacaciones pagadas puede limitar sus oportunidades de descanso y recreación, lo que puede llevar a niveles más altos de estrés y agotamiento. La ausencia de un seguro de salud adecuado puede resultar en dificultades financieras cuando se enfrentan a problemas médicos.

En resumen, la carencia de beneficios laborales completos es una de las deficiencias más destacadas en el régimen CAS. Esta situación afecta directamente el bienestar económico y la seguridad social de los CAS y subraya la necesidad de revisar y reformar este régimen para garantizar que los trabajadores tengan acceso a beneficios laborales integrales que les brinden una mayor estabilidad y calidad de vida.

Desigualdad Salarial: Existe desigualdad salarial en el ámbito municipal, donde los trabajadores CAS pueden recibir remuneraciones inferiores en comparación con sus contrapartes bajo otros regímenes laborales en la misma entidad. Esta disparidad salarial plantea interrogantes sobre la equidad en el tratamiento de los trabajadores y puede generar tensiones internas en la fuerza laboral. La desigualdad salarial que prevalece en el ámbito municipal entre los trabajadores bajo el régimen del CAS. Esta disparidad salarial puede tener varias ramificaciones y consecuencias que afectan tanto a los trabajadores CAS como a la dinámica laboral en la entidad pública.

En primer lugar, la desigualdad salarial crea una percepción de inequidad entre los trabajadores. Aquellos que realizan funciones similares o incluso idénticas pueden recibir salarios significativamente más bajos simplemente debido a su estatus contractual. Esto puede generar descontento entre los empleados, lo que a su vez puede llevar a una disminución en la moral y la productividad en el lugar de trabajo. Los trabajadores CAS pueden sentirse infravalorados y menos motivados para desempeñar sus funciones con eficacia.

Además, la desigualdad salarial puede tener un impacto en la cohesión de la fuerza laboral. Los trabajadores CAS pueden percibir a los empleados de otros regímenes laborales como privilegiados, lo que puede dar lugar a tensiones y divisiones dentro del entorno laboral. Esto puede ser perjudicial para la colaboración y la armonía en el lugar de trabajo, lo que puede afectar negativamente la eficiencia y la calidad de servicios prestados por el empleador

Desde una perspectiva más amplia, la desigualdad salarial en el ámbito municipal plantea interrogantes sobre la equidad en el tratamiento de los trabajadores. Se cuestiona si es justo que los empleados que realizan el mismo trabajo reciban salarios diferentes simplemente debido a su régimen contractual. Esto también puede tener implicaciones éticas y legales, ya que la igualdad salarial es un principio fundamental en muchas legislaciones laborales y derechos humanos.

En resumen, la desigualdad salarial de los CAS afecta la percepción de equidad y justicia en el lugar de trabajo, sino que también puede tener consecuencias en la moral de los empleados y la cohesión laboral. Abordar esta disparidad salarial es importante no solo para garantizar una remuneración justa para todos los trabajadores, sino también para mantener un ambiente de trabajo armonioso y eficiente en el sector público.

Limitaciones en los Derechos Sindicales: Los trabajadores CAS a menudo enfrentan limitaciones en el ejercicio de sus derechos sindicales. Lo que dificulta su organización y futuras negociación colectivas en pro de mejoras laborales y estabilidad en el empleo. Esta falta de representación sindical puede agravar aún más su vulnerabilidad laboral.

Los mecanismos de estabilidad laboral en el régimen CAS presentan desafíos significativos para los trabajadores, ya que la temporalidad de los contratos, la falta de beneficios laborales completos, la penalidad por despido arbitrario y otras limitaciones afectan su seguridad laboral y bienestar económico. Para mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores CAS, podrían ser necesarias reformas legales que brinden una mayor certeza de empleo y una mejor protección de sus derechos laborales. Además, se requiere una revisión más amplia de la equidad salarial y el acceso a beneficios para garantizar condiciones laborales justas y equitativas en el sector público.

Objetivo específico 2

Identificar las limitaciones sustantivas a los contratos de modalidad temporal en los CAS.

La contratación temporal es una excepción dentro del ámbito del derecho laboral, por lo que es crucial examinar los requisitos que el legislador establece para este tipo de contratación. Posteriormente, realizaremos un análisis para evaluar si se cumplen estas estipulaciones y evidenciar cómo un contrato sujeto a modalidad puede convertirse en uno indefinido.

Un tema inicial que surge de la disposición que establece que el contrato puede ser celebrado bajo modalidad o por un tiempo indeterminado, conforme al artículo 4 de la LPCL. Desde nuestra perspectiva, esto debe interpretarse de manera restrictiva, ya que afectaría al principio de preferencia para la contratación indefinida respaldado en el artículo 22 de nuestra Constitución. Esto implica que estos contratos sólo deben celebrarse cumpliendo con los requisitos de nuestro ordenamiento, lo que significa que sólo el legislador puede autorizar la contratación a plazo fijo, y ningún empleador puede celebrar contratos temporales si no están adecuadamente justificados.

Una vez aclarada la falta de libertad total en la contratación, y reforzada la idea de que los casos de contratación temporal están limitados en número, es necesario precisar el significado y alcance del artículo 82 de la LPCL. Este artículo establece que cualquier otro contrato que no esté contemplado dentro de esta norma debe considerarse como temporal, o de acuerdo a la naturaleza de la prestación del servicio. Aunque este artículo puede generar dudas respecto al principio de legalidad en la contratación temporal, estas dudas deben ser rechazadas debido a su inconstitucionalidad. Por lo tanto, es necesario realizar una interpretación coherente de ambas normas que, en apariencia, parecen contradecirse.

Para comenzar, el art. 82 puede interpretarse como una forma de contratación temporal no contemplada en la LPCL. Seguidamente, es improbable que el legislador permita que las partes determinen libremente la duración de los contratos sujetos a modalidad. Estos contratos se caracterizan por prestar un servicio durante un período establecido, requiriendo un término de culminación. Por lo tanto, el art. 82 abre una brecha para que una norma superior pueda regular estos contratos. Sin embargo, deberá estar sujeta a dos condiciones: primero, el plazo para el cual fue contratado, y segundo, la necesidad de ejercer la actividad.

Se ha observado que el régimen con modalidades de contratación temporal no está respaldado por una disposición legal que convierta dicha contratación en indefinida. Por lo tanto, es necesario que el operador de justicia autorice la contratación temporal sólo en situaciones excepcionales, evitando que se asuma automáticamente como tal.

Los contratos estrictamente temporales, tienen una duración definida por el servicio que se presta. Donde deben reflejar el ejercicio de actividades transitorias, provisionales o no permanentes de la empresa. Por lo tanto, se deducirá que la contratación indefinida sería la norma para las labores permanentes. Sin embargo, esta conclusión debe matizarse, ya que los tipos de contratos estrictamente temporales se han concebido de manera bastante amplia y han llegado a aplicarse en actividades permanentes, lo que desencadena la desnaturalización del contrato.

Analizando las modalidades contempladas LPCL se observan dos aspectos relevantes, el objeto del contrato y su duración.

Contrato de obra determinada y servicio específico: en concordancia con el art. 63 de la LPCL, Dichos contratos tienen como objeto realizar un servicio u obra bajo una duración determinada acorde a las actividades inherentes al servicio prestado pudiendo renovarse de manera sucesiva.

La disposición legal es bastante amplia y puede dar lugar a diversas interpretaciones del principio de preferencia en la contratación indefinida, incluso en el caso de actividades permanentes de la empresa. Esto se debe a que no se especifica claramente el ámbito de aplicación de estos contratos, lo que permite que se utilizan para fragmentar las actividades permanentes de una empresa en "obras determinadas". Esto podría socavar la contratación indefinida.

Otro aspecto a tener en cuenta es que no se ha definido adecuadamente qué se entiende por "obra determinada" o "servicio específico". Esto podría llevar a que cualquier actividad sea calificada de esta manera. Además, parece que dicha acepción no está en concordancia con nuestra Carta Magna. Por lo tanto, será necesario aclarar y delimitar adecuadamente los aspectos que definen una obra o servicio determinado como específico.

En resumen, el contrato de obra determinada y servicio específico debe utilizarse sólo en situaciones temporales y su interpretación debe ser restrictiva para evitar conflictos.

Contrato por necesidades del mercado: El artículo 58 de la LPCL establece que el contrato tiene como objetivo atender las necesidades del empleador cuando existan incrementos en la demanda del mercado, tanto para actividades ordinarias que no pueden ser atendidas por el personal contratado. Estos contratos pueden renovarse por un máximo de cinco años.

En principio, este contrato se ha utilizado en situaciones temporales de las empresas, donde la necesidad de aumento de la producción es transitoria. Sin embargo, su definición es bastante amplia y puede dar lugar a su aplicación en actividades permanentes.

Tanto el contrato por necesidades del mercado y el contrato de temporada se diferencian por un aumento temporal e imprevisible en la producción, excluyendo las variaciones cíclicas

o estacionales. Sin embargo, la delimitación de esta figura contractual es compleja, y su uso indebido puede socavar la preferencia por la contratación indefinida.

Para que este contrato sea coherente con la Constitución peruana y el derecho al trabajo, debe aplicarse solo en situaciones temporales y excepcionales de la empresa. La falta de delimitación clara sobre lo que es una necesidad coyuntural del mercado y la prevención de su uso en actividades permanentes son cuestiones importantes que deben abordarse.

Contrato por necesidades del mercado: Este tipo de contrato se emplea cuando una empresa experimenta un incremento inesperado y considerable en la demanda de sus productos o servicios. Es fundamental que este aumento sea imprevisible y que esté relacionado con el mercado en lugar de problemas internos de la empresa. Además, estos contratos tienen un límite de duración de cinco años.

Contrato ocasional: Se emplean para necesidades temporales distintas a las habituales de la empresa. Estas necesidades pueden surgir debido a eventos que son tanto cíclicos como imprevisibles. Su plazo de duración es de seis meses al año como máximo. Es importante destacar que estos contratos no especifican una causa específica para la necesidad temporal, lo que proporciona flexibilidad a las empresas.

Contrato de suplencia: Se da cuando un trabajador permanente de la empresa tiene su contrato suspendido debido a razones legales o acuerdos colectivos. La duración de un contrato de suplencia depende de la duración de la suspensión del trabajador original y finaliza cuando el trabajador original vuelve a su puesto.

Contrato de Emergencia : El art. 62 de la LPCL establece que sirve para atender necesidades temporales causadas por casos fortuitos o de fuerza mayor, y su duración se estima en función de dichas necesidades. Es interesante destacar que, aunque la LPCL introduce este tipo de contrato, anteriormente los casos fortuitos y la fuerza mayor solían ser razones para

suspender o terminar las relaciones laborales, según los artículos 12 y 46 de la LPCL. La razón detrás de este contrato es proporcionar a las empresas una fuerza laboral temporal para superar los daños causados por eventos externos a su actividad regular. Estos eventos pueden ser de origen natural o causados por disturbios sociales, como incendios, inundaciones, terremotos, conflictos armados, plagas agrícolas y ataques, entre otros. Por ejemplo, si una ciudad enfrenta una crisis de seguridad, una empresa puede necesitar más personal de seguridad temporalmente para protegerse contra posibles ataques. O si una empresa sufre daños por un incendio, puede contratar trabajadores temporalmente bajo la modalidad de emergencia para reparar lo dañado.

Es crucial que estos eventos, ajenos al control de las partes, justifiquen directamente la necesidad del contrato temporal, demostrando así su carácter excepcional y urgente. Además, estos eventos deben ser imprevisibles, inevitables y repentinos para calificar como casos fortuitos o fuerza mayor, según el art. 78 del reglamento de la LPCL. Sin embargo, es complicado que algunas situaciones se ajusten a esta clasificación.

En resumen, el contrato de emergencia es un tipo de contrato temporal amplio y con pocos controles, lo que puede representar un riesgo para la contratación indefinida. Al no especificarse las situaciones que encajan en este supuesto ni los requisitos para ser calificados como tales, se produce incertidumbre en su clasificación, ya que queda a discreción del empleador y la autoridad laboral otorgarles dicha calidad. Además, la fecha de inicio y finalización debe ser clara, ya que podrían surgir problemas si la emergencia o situación persiste, contraviniendo lo estipulado en el art. 77 de la LPCL.

Objetivo específico 3.

Verificar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y la continuidad de servicios en relación con los CAS.

La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y su relación con los CAS es un tema importante en el contexto laboral. A continuación, se proporciona una explicación:

En primer lugar porque son contratos laborales en los que se establece una causa específica y temporal para la contratación. Estos contratos están regulados en la legislación laboral de varios países y, por lo general, tienen una duración determinada. Sin embargo, en algunos casos, estos contratos pueden ser desnaturalizados, lo que significa que la causa temporal se vuelve cuestionable o inexistente, y el contrato se considera como uno de tiempo indefinido.

La desnaturalización puede ocurrir cuando se demuestra que la causa temporal fue utilizada de manera fraudulenta o cuando las condiciones de trabajo son consistentes con un contrato de tiempo indefinido a pesar de que se haya celebrado un contrato temporal. Por ejemplo, si una persona es contratada bajo un contrato sujeto a modalidad con una supuesta causa de reemplazo temporal, pero en realidad ocupa un puesto de trabajo permanente y no existe una verdadera necesidad de reemplazo, se podría argumentar que el contrato ha sido desnaturalizado.

Relación con los Contratos Administrativos de Servicios (CAS): En el contexto peruano, los CAS son un tipo de contrato utilizado en el ámbito público, especialmente en el sector estatal. Estos contratos permiten que las entidades públicas contraten a personal para servicios específicos, y tienen una duración determinada. Sin embargo, al igual que los contratos modales en el sector privado, ha habido preocupaciones sobre la desnaturalización de los CAS.

En Perú, ha habido discusiones y controversias en torno a si algunos trabajadores bajo contratos CAS deberían ser considerados como empleados permanentes en lugar de temporales. Ello se sustenta en las condiciones laborales y la continuidad de los servicios proporcionados

son consistentes con un empleo permanente, lo que podría llevar a la desnaturalización de los contratos CAS.

En resumen, la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad se refiere a la transformación de contratos temporales en contratos de tiempo indefinido cuando la causa temporal es cuestionada o inexistente. En el contexto peruano, esta discusión también se aplica a los CAS en el sector público, donde se argumenta que algunos trabajadores CAS deberían ser considerados como empleados permanentes debido a la continuidad de los servicios y otras condiciones laborales.

Objetivo específico 4

Precisar de qué manera afectan a los CAS los derechos de los trabajadores bajo esta modalidad.

Los derechos de los trabajadores bajo la modalidad de CAS en Perú se ven afectados de varias maneras debido a la naturaleza temporal y flexible de este régimen laboral. Las afecciones que padecen los trabajadores en materia laboral son:

Inseguridad Laboral: Los trabajadores CAS enfrentan una notable inseguridad laboral debido a la temporalidad de sus contratos. Al no contar con la garantía de un empleo a largo plazo, siempre están en riesgo de ser despedidos al finalizar cada período contractual. Esto puede generar estrés y ansiedad relacionados con la estabilidad de su empleo.

Carencia de Estabilidad: A diferencia de los trabajadores bajo regímenes laborales más sólidos, como el régimen 276, los trabajadores CAS carecen de estabilidad en sus puestos de trabajo. Esto significa que no tienen la seguridad de mantener sus empleos a largo plazo y no pueden acceder a la Carrera Administrativa de manera inmediata.

Limitaciones en Beneficios Laborales: Los trabajadores CAS a menudo enfrentan limitaciones en cuanto a los beneficios laborales. Esto incluye la falta de vacaciones pagadas, seguros de salud adecuados y otros derechos que son comunes en contratos a plazo indeterminado. La carencia de estos beneficios afecta negativamente su bienestar económico y social.

Desigualdad Salarial: En algunas situaciones, los trabajadores CAS pueden recibir remuneraciones inferiores en comparación con sus contrapartes bajo otros regímenes laborales en la misma entidad. Esto crea disparidades salariales y plantea interrogantes sobre la equidad en el tratamiento de los trabajadores dentro de la misma institución.

Limitaciones en Derechos Sindicales: Los trabajadores CAS a menudo enfrentan limitaciones en el ejercicio de sus derechos sindicales. Esto puede dificultar su capacidad para organizarse, afiliarse a sindicatos y negociar colectivamente en busca de mejores condiciones laborales. La falta de representación sindical puede agravar aún más su vulnerabilidad laboral.

Protección Limitada ante Despidos Arbitrarios: Aunque existe una penalidad por despidos arbitrarios en el régimen CAS, esta protección es limitada en comparación con otros regímenes laborales. Los trabajadores CAS todavía pueden ser despedidos sin una justificación sólida, lo que pone en riesgo su empleo y estabilidad económica.

En resumen, los trabajadores bajo la modalidad CAS se enfrentan a una serie de desafíos y limitaciones en términos de derechos laborales debido a la naturaleza temporal y flexible de este régimen. Estos desafíos incluyen la inseguridad laboral, la ausencia de permanencia en el empleo, la carencia de beneficios laborales, la desigualdad salarial y las limitaciones en derechos sindicales. Para mejorar la situación de los trabajadores CAS, podrían ser necesarias reformas legales que brinden una mayor protección de sus derechos y una mayor estabilidad laboral.

Objetivo específico 5.

Precisar cuáles son las condiciones que los contratos CAS pueden brindar estabilidad laboral y protección de los trabajadores en el Distrito de Mollebaya.

La presunción de contratos de trabajo a plazo indeterminado es comprensible en nuestro sistema legal laboral, especialmente para empleos permanentes. Es por ello que los contratos sujetos a modalidad deben ajustarse a lo establecido por ley. Este cumplimiento implica detallar claramente las causas que justifican la contratación temporal y su duración. Existen dos tipos de incumplimientos de los límites sustantivos de los contratos temporales. En primer lugar, la falta de un contrato escrito o una causa poco clara. En segundo lugar, el incumplimiento puede ocurrir incluso si hay un contrato escrito, si el trabajo realizado no coincide con lo estipulado en el contrato.

La Ley Procesal Laboral (LPCL) presta especial atención a estas situaciones. Por el momento, enfoquémonos en casos en los que, a pesar de tener un contrato escrito, el trabajador realiza tareas diferentes a las especificadas. En tales circunstancias, cobra relevancia la presunción legal de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Por tanto, se considera que existe un contrato de duración indefinida cuando el trabajo es remunerado y subordinado. Esta presunción otorga la carga de la prueba al trabajador para demostrar esta condición, conforme lo establece la LPCL.

Es importante destacar que esta presunción no opera en contratos sujetos a modalidad por escrito, ya que socavaría la importancia de la formalidad en tales contratos. En estos casos, basta con que el trabajador, después de demostrar la existencia del vínculo laboral, plantee dudas sobre su carácter temporal para que la entidad empleadora debe demostrar una

motivación adecuada para la contratación temporal. Esto significa que el trabajador sólo necesita presentar el contrato escrito para desplazar la carga de la prueba hacia el empleador que busca demostrar la temporalidad del contrato. Sin embargo, en el sistema general de carga de la prueba, el trabajador debe demostrar la existencia del vínculo con su empleador.

En resumen, la presunción establecida en el artículo 4 de la LPCL opera principalmente en situaciones de incumplimiento de los términos estipulados en los contratos sin un documento escrito. Sin embargo, su impacto en el sistema general de carga de la prueba parece ser limitado. Esta presunción no se extiende a contratos sujetos a modalidad escrita, ya que ello restaría importancia a la formalidad en dichos contratos.

En relación con la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y la continuidad de servicios, la LPCL previene el incumplimiento de los requisitos esenciales de estos contratos y asegurar el respecto a lo establecidos por la ley o por acuerdo entre las partes. Como se mencionó anteriormente, la presunción de que la relación laboral es indefinida se activa cuando el trabajador continúa laborando después del vencimiento del plazo estipulado en el contrato o de las prórrogas acordadas, siempre y cuando estas últimas excedan el límite permitido.

Asimismo, hay casos específicos para aquellos contratados para realizar un trabajo determinado o una obra. Cuando dicho trabajador exceda el periodo adicional para el que fue contratado, se entenderá que su contrato se convierte en indeterminado. Por otro lado, si el titular de un puesto específico no se reincorpora en el plazo previsto o acordado por su empleador, el trabajador de suplencia pasa a ser considerado como uno indefinido. Es importante señalar que en los casos de desnaturalización, el empleador no puede presentar pruebas que confirmen una contratación indefinida. La LPCL prohíbe la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, ya que la conversión automática de estos contratos se dará de acuerdo con los alcances de la misma norma.

3.3. Discusión de resultados

De las encuestas realizadas se pudo encontrar lo siguiente:

Con respecto al Régimen Laboral de los Trabajadores: Según la encuesta, la mayoría de los trabajadores encuestados en la Municipalidad de Mollebaya se encuentran bajo el régimen CAS (36.4%), mientras que algunos están bajo el D.L. 276 (36.4%) y el D.L. 728 (27.3%).

Beneficios Económicos: La mayoría de los encuestados no percibe que los trabajadores CAS tengan mayores beneficios económicos que los trabajadores permanentes (36.3% sí vs. 27.3% no). Además, un número significativo (27.3%) no tenía información al respecto.

Sueldo y Seguro de Pensiones: La encuesta muestra que algunos trabajadores (45.5%) perciben un sueldo menor debido a la afiliación al seguro de pensiones, mientras que un pequeño porcentaje (9.0%) percibe un sueldo mayor. El resto mantiene su salario igual. Esto sugiere que la afiliación al seguro de pensiones puede tener un impacto variable en los sueldos de los trabajadores CAS.

Aportes a ESSALUD: Existe una diversidad de opiniones sobre quién asume los aportes a ESSALUD por parte de los servidores CAS. Algunos creen que el servidor CAS es responsable (27.3%), mientras que otros piensan que ambas partes comparten los costos (27.3%). Algunos no tienen información al respecto (27.3%), y un pequeño porcentaje cree que la municipalidad asume los costos (18.2%).

Beneficios Sociales: Gran parte de los trabajadores encuestados no cree que tengan mayores beneficios sociales como servidores CAS en comparación con el antiguo régimen (54.6% no vs. 18.2% sí).

Opinión sobre el Régimen CAS: La mayoría de los encuestados no considera que el régimen de contratación CAS sea la mejor modalidad de contratación en el sector público (54.5% no vs. 18.2% sí). También, un porcentaje significativo no tiene información al respecto (27.3%).

Comparación con D.L. 276 y D.L. 728: En comparación con el D.L. 276, la mayoría de los encuestados no cree que el régimen CAS tenga mayores beneficios sociales (54.5% no vs. 18.2% sí). En comparación con el D.L. 728, la mayoría también cree que el régimen CAS no tiene mayores beneficios sociales (63.6% no vs. 9.1% sí).

Conocimiento sobre el Régimen CAS: La mayoría de los encuestados no tiene información sobre la naturaleza jurídica del régimen CAS (72.7%).

Estabilidad Laboral: Gran parte de los encuestados no considera que tenga estabilidad laboral bajo el régimen CAS (63.6%).

Duración de los Contratos: Hay diversidad en el conocimiento sobre la duración máxima de los contratos CAS, con la mayoría de los encuestados indicando que no tienen información al respecto (36.4%).

Renovación de Contratos: Alrededor de la mitad de los encuestados tiene información sobre si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados (54.5%), mientras que el resto no tiene información al respecto (45.5%).

Afiliación a Régimen de Pensiones: Alrededor de un tercio de los encuestados considera que la afiliación al régimen de pensiones es obligatoria para el personal contratado bajo el régimen CAS (36.3%), mientras que otros tienen opiniones diferentes al respecto.

Pago de ESSALUD: Gran parte de los encuestados cree que la municipalidad debería encargarse del pago contributivo de ESSALUD para el personal contratado bajo el régimen CAS (54.5%).

Cobertura de ESSALUD: La mayoría de los encuestados no sabe qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD son los contratados CAS (63.6%).

Estos resultados sugieren que hay un nivel significativo de desconocimiento entre los trabajadores sobre los aspectos relacionados con el régimen CAS y sus implicaciones. Esto podría indicar la necesidad de proporcionar una mayor información y capacitación a los trabajadores para que comprendan mejor su situación laboral y los beneficios y responsabilidades asociados con el régimen CAS. También podría ser útil para la Municipalidad de Mollebaya evaluar si es necesario mejorar la comunicación y la transparencia de las condiciones laborales de los trabajadores bajo este régimen.

CONCLUSIONES

Primera:

La investigación ha revelado que las limitaciones inherentes a los CAS tienen un impacto relevante en los mecanismos de estabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Mollebaya para el año 2023. La temporalidad de los contratos CAS, caracterizada por su renovación sucesiva, genera una profunda inseguridad laboral entre los trabajadores, ya que no cuentan con la garantía de un empleo a largo plazo. Esta incertidumbre laboral afecta su bienestar y calidad de vida negativamente, aunado a ello el desconocimiento por parte de los empleados pertenecientes a este régimen también es causante de inseguridad tanto social como jurídica.

Segunda:

A pesar de que existen condiciones específicas en los CAS que podrían proporcionar cierta estabilidad laboral y protección a los trabajadores, como la evaluación positiva al final de los contratos y la oportunidad de estar en la Carrera Administrativa, estas no son suficientes para contrarrestar la precariedad inherente a este régimen. La penalidad por despidos arbitrarios, limitada a un monto máximo equivalente a dos remuneraciones mensuales, no ofrece una protección sólida en comparación con otros regímenes laborales que incluyen restitución del trabajador a su puesto laboral y la retribución de los salarios aún no remunerados.

Tercera:

La investigación ha destacado la preocupación sobre la desnaturalización de los CAS y la continuidad de servicios prestados por los

trabajadores. Estas prácticas podrían indicar un uso indebido del régimen y una inadecuada aplicación de las normativas laborales en la Municipalidad de Mollebaya. Es crucial garantizar que los trabajadores no sean sometidos a condiciones de temporalidad de manera indebida.

Cuarta:

Los derechos de los trabajadores bajo la modalidad CAS deben ser respetados de manera integral. El incumplimiento de derechos laborales básicos, como el pago puntual de salarios, la cobertura de la seguridad social y el otorgamiento de vacaciones pagadas, no solo socava la estabilidad laboral de los trabajadores, sino que también afecta su bienestar económico y su seguridad social.

Quinta:

La equidad salarial en el ámbito municipal es un aspecto crítico que requiere atención. La disparidad salarial entre los trabajadores CAS y sus colegas bajo otros regímenes laborales dentro de la misma entidad plantea interrogantes sobre la justicia y equidad en el tratamiento de los trabajadores. Esta situación puede generar tensiones internas en la fuerza laboral y socavar la moral de los trabajadores CAS; que beneficiarán a la municipalidad y a las familias de estos trabajadores.

PROPUESTAS

Primera:

Se recomienda encarecidamente que la Municipalidad de Mollebaya y otras entidades públicas revisen y mejoren las condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS. Esto debería implicar la búsqueda de mecanismos que proporcionen una mayor estabilidad en el empleo, como la revisión de los criterios de contratación y renovación de contratos.

Segunda:

Es fundamental establecer un riguroso seguimiento, fiscalización y control de la aplicación de los contratos CAS para prevenir la desnaturalización y garantizar que se utilicen de manera apropiada y justificada.

Tercera:

La promoción de la educación y concienciación sobre los derechos laborales entre los trabajadores CAS es esencial. Se debe facilitar su acceso a asesoramiento legal y recursos que les permitan defender sus derechos en caso de violación y que no sean vulnerados.

Cuarta:

La Municipalidad de Mollebaya podría explorar la posibilidad de establecer acuerdos o convenios que permitan a los trabajadores CAS acceder a beneficios, como seguros de salud y vacaciones pagadas. Ello contribuiría a mejorar su bienestar económico y social.

Quinta:

Se insta a realizar una revisión exhaustiva de la equidad salarial en la entidad municipal para garantizar que los trabajadores CAS reciban remuneraciones justas y comparables con otros regímenes laborales. Esto podría incluir la implementación de políticas de remuneración más equitativas.

REFERENCIAS

- ABANTO, C. y PAITÁN J. (2020). *Instituciones del régimen laboral público*. Gaceta Jurídica S.A.
- ABBAGNANO, N. (1999). *Diccionario de Filosofía, voz Estoicismo*. Fondo de Cultura Económica.
- APARISI, A. (s.f.). En torno al principio de la dignidad humana. Departamento de filosofía de Derecho. Universidad de Navarra.
- AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, S. (2 de abril de 2010). El Servicio Civil Peruano. (A. N. Civil., Ed.) El Servicio Civil Peruano., 2, 19. Obtenido de storage.servir.gob.pe/.../SERVIR-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20...
- AVALOS O. y LOPEZ E. (2010). *Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Jurista Editores.
- BELTRÁN, L. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado.
- BERNUY, O. (Lima de Octubre de 2012). Suspensión del Contrato de Trabajo Perfecta e Imperfecta. (N.º 265), 1. Obtenido de http://www.aempresarial.com/servicios/revista/265_4_AKSBDLCQKLYLTVWTBQU DKYUHSZPYNYCNJUONGRDRDBCXXYQYPK.pdf
- BLUME, I. (s.f). Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. 235-236. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12090/12657
- BLONDET J. (2015). *El Régimen del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, periodo 2013 - Lima. 2015* [Tesis de maestría]. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.

CABANELLAS, G. (s.f.). Los principios del derecho laboral y su necesaria revalorización.

(A. I. Social., Editor) Obtenido de <http://www.aidtss.org/los-principios-del-derecho-laboraly-su-necesaria-revalorizacion/>

CÁRDENAS, M. (2017). Desnaturalización de los contratos por la modalidad de tercero en la sede central del gobierno regional de Huancavelica.

CONDENÓ, M. (2012). Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. Derecho Laboral Individual. (s.f). Obtenido de [http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL / 13 SESIÓN/Contenido_13.pdf](http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/13_SESIÓN/Contenido_13.pdf)

CHAVEZ FERNANDEZ, J. (2020). Waldron y la dignidad: el problema del fundamento de los derechos humanos. Fondo Editorial PUCP, (85), 247-276.

DROMI, R (2000). *Derecho administrativo*. Fareso.

ENVIÓ, B. (febrero de 2010). Los Efectos Vinculantes de las Sentencias que inaplican el Contrato Administrativo de Servicios, el Precedente Judicial como fuente del Derecho.

EGUIGUREN, F. (s.f). Principio de igualdad y derecho a lo no discriminación. IUS et Varitas.(N.º 15), 63-64-68. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/15730/16166>

El Comercio. (s.f.). El contrato administrativo de servicios (CAS) es un síntoma de la informalidad laboral en el propio Estado. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/cas-factores-frenan-iniciativas-eliminar-regimennoticia-464202>

- ESPINOZA, C. (diciembre de 2007). Algunas notas sobre el Derecho al Descanso Anual Remunerado (Vacaciones). Compendio Temas de Derecho Laboral, 4. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/013d08004794f93c9f7a9fd87f5ca43e/Comp e ndioDerLaboral_07052009.pdf? MOD=AMPERES
- GUTIÉRREZ, A. (mayo de 2003). La protección contra el Despido Arbitrario de los trabajadores de confianza. IUS et Varitas., 170-171. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12198/12763
- GUTIÉRREZ, D. (2017). Influencia del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en la calidad de vida laboral de los empleados de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones en el Gobierno Regional La Libertad año - 2016. Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Trujillo.
- HARO, J. (2013). Derecho Laboral en la Administración Pública. Lima: Editora y Distribuidora Ediciones Legales EIRL.
- HUERTA, C. (2010). Sobre la distinción de los derechos fundamentales y derechos humanos, Revista Centro Nacional de Derechos Humanos, 5(14), 69-86.
- INFANTES, G. (15 de diciembre de 2011). Contrato Administrativo de Servicios. (I. Pacífico., Ed.) Actualidad Empresarial, 5. Obtenido de http://aempresarial.com/web/revitem/4_13181_88088.pdf
- LANDA ARROLLO, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Fondo Editorial PUCP.
- LAPIZ, A. y VALDERRAMA, L.G. (2021). *Régimen laboral municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la municipalidad distrital de Manantay en el periodo 2019*. [Tesis de bachiller, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unu.edu.pe/>

LÓPEZ C. (2018). *Análisis de la Constitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios emitido por el Tribunal Constitucional según la Sentencia Exp. N° 00002-2010-PI/TC* [Tesis de bachiller]. Universidad Nacional de Piura.

LORA, G. (julio de 2016). La Suspensión de Labores por caso fortuito y fuerza mayor: Analisis legal y Casuístico. Revista IUS ET VARITAS.(N.º 52), 271. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16385/16789

MARTÍN, R. (s.f). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. *Círculo de Derecho Administrativo*, 41. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/download/.../14634

MARTÍN, R. (s.f). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. . (P. U. (PUCP)., Ed.) *Círculo de Derecho Administrativo.*, 45- 46. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/download/.../14634

OBREGÓN, T. (octubre de 2013). Extinción del Contrato de Trabajo (Parte I). *Actualidad Empresarial*(N.º 288). Obtenido de http://aempresarial.com/servicios/revista/288_4_URZYXUVGHIJYGXBTLHSRUXIZ SPEUTIEOZEMXYIDFQNDXKFRWMJ.pdf

OBREGÓN, T. (marzo de 2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho & Sociedad*, 46. Asociación Civil., 200. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/18832/19052>

OIT. (9 de agosto de 2004). Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-deprensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

- PACÍFICO, I. (1 de enero de 2012). Contrato Administrativo de Servicios. (I. PACÍFICO, Ed.) Actualidad Gubernamental, 4. Obtenido de http://www.agubernamental.org/web/adicionales/libros_virtuales/lv2012_cas/cas.pdf
- PALOMINO, N. (2016). Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la municipalidad de Trujillo.
- PASCO, M. (s.f). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. 149-151. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/6718/6833>
- PATRÓN P. y PATRÓN P. (2004). *Derecho administrativo y administración pública en el Perú*. Grijley.
- RICAPA A. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios CAS y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha* [Tesis de bachiller]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- ROJAS, G. (17 de mayo de 2011). El Contrato Administrativo de Servicios en la Actualidad. (E. Peruano., Ed.) Suplemento de Análisis Legal (355).
- RUIZ, L. (2016). La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad.
- RUEDA, S. (2011). *La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios - CAS* [Tesis de doctorado]. Universidad de San Martín de Porres.
- SAUCEDO L. (2017). La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú. [Tesis de bachiller]. Universidad César Vallejo.
- TELLO, L. (2006). Remuneración, ¿ser o no ser? Una mirada crítica a la regulación del TUO de la Ley de compensación por tiempo de servicios. Pontificia Universidad Católica

del Peru PUCP. Obtenido de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8380/TELLO_CONC_H_A_LUCIA_REMUNERACIONES_SER.pdf?sequence=1

TOYAMA, J. (s.f). Manifestaciones y Límites en el Ordenamiento Peruano. Principio de condición más beneficiosa. 42. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/14269/14888

Uriarte, O. E. (s.f.). Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación. Derecho Laboral, PUCP, 18.

VARGAS, C. (1988). El principio in dubio pro operario en la futura Ley General de Trabajo. PUCP, 98. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15516/15965

VASQUEZ, M. (1990). *El buen funcionamiento de los servicios públicos*. Tecnos.

ANEXOS

ANEXO 1: PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA

ACTIVIDADES		Mayo				Junio				Julio				Agosto			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Identificación del objeto de estudio y análisis de la realidad problemática.																
2	Identificación de los trabajos previos y elaboración del fundamento teórico.																
3	Planteamiento del diseño, tipo y nivel de la investigación																
4	Revisión del avance por TURNITIN																
5	Sustentación la primera parte del proyecto de investigación																
6	Determinación de las técnicas e instrumentos de																

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

a) D. L. 276

b) D. I. 728

c) CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

a) Si, percibo un sueldo menor.

b) No, percibo un sueldo mayor.

c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

a) La Municipalidad

b) El servidor CAS.

c) Ambos asumen los aportes.

d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

a) Si, es mejor.

b) No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación.

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios CAS?

a) Si.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Si.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

c) No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso personal contratado bajo régimen CAS?

a) Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Si, cada servidor público - CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo e régimen CAS, es obligatorio?

a) Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

- a) D. L. 276
- b) D. I. 728
- c) CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

- a) Si, tiene mayores beneficios.
- b) No, tiene mayores beneficios.
- c) Tienen iguales beneficios.
- d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

- a) Si, percibo un sueldo menor.
- b) No, percibo un sueldo mayor.
- c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

- a) La Municipalidad
- b) El servidor CAS.
- c) Ambos asumen los aportes.
- d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

- a) Si, tiene mayores beneficios.
- b) No, tiene mayores beneficios.
- c) Tienen iguales beneficios.
- d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

- a) Si, es mejor.
- b) No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación.

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios - CAS?

a) Si.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Si.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

c) No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso del personal contratado bajo régimen CAS?

a) Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Si, cada servidor público - CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?

a) Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

a) D. L. 276

b) D. I. 728

c) CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

a) Si, percibo un sueldo menor.

b) No, percibo un sueldo mayor.

c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

a) La Municipalidad

b) El servidor CAS.

c) Ambos asumen los aportes.

d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

a) Si, es mejor.

b) No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación.

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios CAS?

a) Si.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Si.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

c) No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso personal contratado bajo régimen CAS?

a) Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Si, cada servidor público - CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?

a) Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

a) D. L. 276

b) D. I. 728

c) CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

a) Si, percibo un sueldo menor.

b) No, percibo un sueldo mayor.

c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

a) La Municipalidad

b) El servidor CAS.

c) Ambos asumen los aportes.

d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

a) Si, es mejor.

b) No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación.

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios CAS?

a) Si.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Si.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

c) No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso personal contratado bajo régimen CAS?

a) Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Si, cada servidor público - CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?

a) Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

a) D. L. 276

b) D. I. 728

c) CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

a) Si, percibo un sueldo menor.

b) No, percibo un sueldo mayor.

c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

a) La Municipalidad

b) El servidor CAS.

c) Ambos asumen los aportes.

d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

a) Si, es mejor.

b) No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación.

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios CAS?

a) Si.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Si.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

c) No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso personal contratado bajo régimen CAS?

a) Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Si, cada servidor público - CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo e régimen CAS, es obligatorio?

a) Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

a) D. L. 276

b) D. I. 728

c) CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

a) Si, percibo un sueldo menor.

b) No, percibo un sueldo mayor.

c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

a) La Municipalidad

b) El servidor CAS.

c) Ambos asumen los aportes.

d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

a) Si, es mejor.

b) No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación. **no habien**

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios. **igual CAS**

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios CAS?

a) Si.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Si.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratos CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

c) No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso personal contratado bajo régimen CAS?

a) Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Si, cada servidor público - CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo régimen CAS, es obligatorio?

a) Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

a) D. L. 276

b) D. I. 728

c) CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

a) Si, percibo un sueldo menor.

b) No, percibo un sueldo mayor.

c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

a) La Municipalidad

b) El servidor CAS.

c) Ambos asumen los aportes.

d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

a) Si, es mejor.

b) No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación.

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Sí, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Sí, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios CAS?

a) Sí.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Sí.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso personal contratado bajo régimen CAS?

Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Si, cada servidor público - CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo régimen CAS, es obligatorio?

Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

a) D. L. 276

b) D. I. 728

CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

a) Si, tiene mayores beneficios.

No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

a) Si, percibo un sueldo menor.

b) No, percibo un sueldo mayor.

Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

a) La Municipalidad

b) El servidor CAS.

Ambos asumen los aportes.

d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

a) Si, es mejor.

b) No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación.

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicio CAS?

a) Si.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Si.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso personal contratado bajo régimen CAS?

a) Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Si, cada servidor público - CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo régimen CAS, es obligatorio?

a) Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

a) D. L. 276

b) D. I. 728

c) CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

a) Si, percibo un sueldo menor.

b) No, percibo un sueldo mayor.

c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

a) La Municipalidad

b) El servidor CAS.

c) Ambos asumen los aportes.

d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

a) Si, es mejor.

b) No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación.

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicio CAS?

a) Si.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Si.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratado CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

c) No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso personal contratado bajo régimen CAS?

a) Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Si, cada servidor público - CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo e régimen CAS, es obligatorio?

a) Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

a) D. L. 276

b) D. I. 728

c) CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

a) Si, percibo un sueldo menor.

b) No, percibo un sueldo mayor.

c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

a) La Municipalidad

b) El servidor CAS.

c) Ambos asumen los aportes.

d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

a) Si, es mejor.

b) No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación.

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicio CAS?

a) Si.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Si.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratado CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

c) No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso de personal contratado bajo régimen CAS?

a) Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Sí, cada servidor público - CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?

a) Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

d) No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

1. En la Municipalidad, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?

a) D. L. 276

b) D. I. 728

CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?

a) Si, tiene mayores beneficios.

No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?

Si, percibo un sueldo menor.

b) No, percibo un sueldo mayor.

c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad?

a) La Municipalidad

b) El servidor CAS.

Ambos asumen los aportes.

d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen?

a) Si, tiene mayores beneficios.

No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?

a) Si, es mejor.

No.

c) Es igual que las otras modalidades de contratación.

d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?

a) Si, tiene mayores beneficios.

b) No, tiene mayores beneficios.

c) Tienen iguales beneficios.

d) No tengo información sobre el particular.

9. ¿Sabe cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios CAS?

a) Si.

b) No.

10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?

a) Si.

b) No.

11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?

a) De 1 a 3 meses.

b) De 3 a 6 meses.

c) De 6 a 12 meses.

d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.

12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?

a) Sí, tengo información al respecto.

b) No tengo información sobre el particular.

13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?

a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.

b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.

No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso personal contratado bajo régimen CAS?

a) Sí, la Municipalidad.

b) Sí, SUNAT.

c) Si, cada servidor público - CAS.

No tengo información sobre el particular.

15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo e régimen CAS, es obligatorio?

a) Sí.

b) No.

c) Depende la fecha de contratación CAS.

No tengo información sobre el particular.

ENTREVISTA AL GERENTE DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD

1. ¿Qué ventajas observa en la aplicación del régimen de Contrato Administrativo de servicios CAS, dentro de la Municipalidad, tanto para el trabajador como para la institución?

En general el contrato CAS no representa una ventaja para el trabajador, únicamente rescataría que dada la naturaleza temporal o a plazo determinado que puede tener la contratación CAS, significa una oportunidad laboral para el personal que se encuentra a la espera de una convocatoria de trabajo, lo cual no sería posible si no existieran contratos temporales en la administración pública. Para la institución, la contratación CAS significa la posibilidad de contratar personal altamente capacitado o con mejor perfil de puesto a de los trabajadores ya sujetos a un contrato indeterminado, quienes en general no se capacitan o siguen estudios de especialización dado que tienen su plaza asegurada. Permite renovar al personal de la institución y captar a jóvenes profesionales con interés por laborar en la administración pública.

2. ¿Qué desventajas observa en la aplicación del régimen de Contrato Administrativo de servicios CAS, dentro de la Municipalidad, tanto para el trabajador como para la institución?

Para el trabajador, la falta de estabilidad laboral y beneficios laborales representa un desincentivo, así como también la disparidad de sueldos que muchas veces existe entre dos trabajadores sujetos a distintos regímenes laborales pero que realizan idéntica función. Para la institución representa la pérdida de trabajadores de buen desempeño, quienes estarán siempre pendientes de mejores oportunidades de trabajo y con la posibilidad de abandonar su puesto de trabajo para postular a otras convocatorias. Asimismo la contratación CAS al interior de municipalidades puede representar también un riesgo de nepotismo o como agencia de empleo para personal no calificado que es contratado únicamente por motivos políticos, lo cual también genera perjuicio a la entidad.

3. ¿Cuáles cree usted, han sido las causales para que el Estado, expida el Decreto Legislativo N° 1057, creando un régimen laboral sui generis en el País?

Presupuestales fundamentalmente, se buscaba poner cierto orden en la administración pública evitando los contratos de naturaleza civil, como es la locación de servicios, los cuales siempre eran desnaturalizados en instancias judiciales y generaban un mayor perjuicio a la institución. Por ello se aprobó el DL 1057, pues permitía contratar trabajadores por periodos determinados, sin pagar beneficios laborales ni caer en riesgo de desnaturalización, todo ello con un presupuesto determinado también.

4. ¿El gasto de la Municipalidad se ha incrementado a causa de la contratación de personal bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS?

Sí en cuanto a que se han aprobado mayor número de puestos de trabajo conforme ha ido creciendo la necesidad de contar con mayor personal en la institución, pero al contratar bajo modalidad CAS se ahorra un gran presupuesto al no tener que pagar beneficios laborales de ley y

además no tener que comprometer un presupuesto permanente, pues toda plaza CAS tiene su presupuesto asegurado y por el plazo estrictamente necesario al objeto de contratación.

5. ¿El personal CAS, se encuentra previsto en planillas, que tipo de planillas se han creado para ellos?

Existe una planilla especial para personal CAS, otra para trabajadores bajo el régimen del DL 276 y otra para el personal DL728.

6. ¿Qué derechos laborales le asisten al personal CAS?

Vacaciones, jornada laboral máxima y día de descanso semanal. Descanso por maternidad o paternidad, por enfermedad, licencias de ley, pero no gratificaciones ni CTS.

7. ¿Considera que existe equidad entre los servidores públicos que laboran en la Municipalidad, en cuanto a derechos laborales? ¿A qué se debe que exista diferenciación entre uno y otro?

No existe equidad en razón de que el DL 1057 no contempla los derechos laborales ya mencionados, por otra parte el personal 728 tiene los derechos que corresponden al sector privado, lo cual también genera una diferenciación con el personal 276. La disparidad de regímenes laborales en el estado es la causa de tal inequidad.

8. ¿Entre la antigua forma de contratación por Servicios No Personales, encuentra usted alguna diferencia, con el actual régimen de contratación administrativa de servicios CAS?

Sí, que el CAS no desnaturaliza y su constitucionalidad no se cuestiona, por eso lado representa una ventaja para la institución, además se debe cumplir un perfil de puesto e ingresar por concurso público, lo que no existía o no se cumplía cabalmente con los SNP.

9. ¿Considera usted que el régimen de contrato Administrativo de Servicios CAS, constituye una mejor modalidad de contratación en el sector público?

No, es un mal necesario por motivos presupuestales pero en ningún caso representa una ventaja para el sector público, tanto para la institución como para los usuarios.

10. En cuanto a la estabilidad laboral, ¿Considera aplicable este derecho al personal CAS? ¿A qué se debe esto?

En el caso de los contratos CAS a plazo indeterminado sí lo tienen, en el caso de los contratos CAS a plazo determinado no aplica la estabilidad laboral, más allá de lo previsto por ley respecto a las causales de despido.

11. Dentro del primer año de entrada en vigencia de la normativa CAS (Decreto Legislativo N° 1057), ¿Sabe usted a cuantas personas trasladaron de contrato por SNP, a contrato CAS?

No el número exacto en la institución, pero fueron algunos, todos ellos luego desnaturalizaron o iniciaron proceso judicial para pasar a 728 o 276.

12. Asimismo, dentro del mismo período, ¿Cuánto personal nuevo se incorporó a la Municipalidad, bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios CAS?

Varía de año a año y de gestión en gestión. Actualmente ya no se contrata por SNP únicamente por CAS.

13. Como Gerente de Personal, ¿Ha organizado capacitaciones al personal CAS, a fin de que estos conozcan los derechos laborales que lo asisten, así como las obligaciones contraídas mediante el contrato CAS?

No se capacita al personal CAS respecto a sus derechos, todo ello está en el contrato o en el marco legal, lo cual es de conocimiento de los postulantes.

14. ¿Considera que el personal CAS de la Municipalidad, tiene información clara sobre las normas legales referidas a CAS y sus alcances?

En general sí, los trabajadores CAS conocen y están informados sobre los alcances de su régimen laboral, así como de los proyectos de reforma.

15. ¿Qué plazo se ha previsto, a ser consignado en los Contratos Administrativos de Servicios, dentro de la Gerencia de Personal?

El plazo depende de la necesidad de servicio, usualmente se contrata por un periodo mínimo de 3 meses con posibilidad de renovación hasta el mes de diciembre, ello en razón de la certificación presupuestal necesaria para realizar la contratación.